



ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА  
"РАДОСНО ДЕТИЊСТВО"  
НОВИ САД  
Павла Симића бр. 9  
Мат. бр. 08038384  
ПИБ: 101584396  
Тел. 021/420-439; факс 021/527-547  
e-mail: [predskolska.novisad@gmail.com](mailto:predskolska.novisad@gmail.com)  
**Б р о ј: 8755/02**  
**Д а н а: 31.12.2025.**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), директорка ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад, Павла Симића бр.9, Попов Маријана, доноси следећи акт

**План управљања ризицима од повреде принципа родне  
равноправности за 2026.годину**

**ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА „РАДОСНО ДЕТИЊСТВО“  
НОВИ САД**

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22, Директорка Предшколске Установе „Радосно детињство“ Нови Сад дана 31.12.2025. године доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

## Садржај

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Увод                                                                                      | 3  |
| 2. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност | 3  |
| 3. Правни оквир Републике Србије                                                             | 4  |
| 4. Општи део (Назив, подаци о седишту и одговорном лицу за родну равноправност)              | 4  |
| 5. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца      | 7  |
| 6. Полна структура запослених у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад           | 8  |
| 7. Старосна структура запослених у ПУ „Радосно детињство“ разврасано по полу                 | 9  |
| 8. Квалификације запослених у ПУ „Радосно детињство“ разврасане по полу                      | 10 |
| 9. Процена ризика                                                                            | 10 |
| 10. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности  | 10 |
| 11. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности                                    | 13 |
| 12. Закључак                                                                                 | 15 |
| 13. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима                | 16 |

## 1. Увод

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота. Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај. Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

## 2. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);

- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

### **3.Правни оквир Републике Србије**

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

### **4. Општи део (Назив, подаци о седишту и одговорном лицу за родну равноправност)**

#### **Основни подаци о Предузећу:**

**Назив:**Предшколска Установа „Радосно детињство“

**Адреса седишта:**Нови Сад, Павла Симића бр.9

**Матични број: 08038384**

**ПИБ: 101584396**

**Одговорно лице: Маријана Попов, директорка ПУ**

**Подаци о лицу задуженом за родну равноправност у Предузећу:**

**Име и презиме: Снежана Нешовић, руководитељка службе за правне, кадровске и административне послове**

**Број телефона: 021/420-937, 062/966-93-59**

**Е-маил: [predskolska.novisad@gmail.com](mailto:predskolska.novisad@gmail.com), [snezananesovic61@gmail.com](mailto:snezananesovic61@gmail.com)**

Седиште Предшколске Установе “Радосно детињство“ Нови Сад налази се у Новом Саду у ул. Павла Симића 9. Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад у свом саставу обухвата вртиће на територији Града Новог Сада и општине Сремски Карловци. Сва приградска места која припадају Општини Нови Сад обухваћена су мрежом вртића. Делатност Предшколске установе „Радосно детињство“ Нови Сад остварује у 77 објеката. У радној 2025/2026. години васпитно-образовни рад ће се остваривати у 770 васпитних група. На дан 31.12.2025. године у вртиће Предшколске Установе „Радосно детињство“ Нови Сад је било уписано 17350 деце. Вртићи и јаслице Установе распоређени су у десет радних јединица, по улицама и насељеним местима. Поред објеката за боравак деце Предшколска Установа “Радосно детињство“ Нови Сад користи и:

- Управну зграду, која се налази у улици Павла Симића бр. 9.
- Централну кухињу, које се налази у ул. Привредникова бб.

Делатност Установе дефинисана је Општим основама предшколског програма, Законом о основама система образовања и васпитања и Законом о предшколском васпитању и образовању, као васпитање и образовање деце предшколског узраста. Предшколска установа обавља и делатност којом се обезбеђују исхрана, нега, превентивно-здравствена и социјална заштита деце предшколског узраста у складу са законом. У оквиру предшколског васпитања и образовања остварује се и припремни предшколски програм.

Циљ предшколског васпитања и образовања је подстицање физичког, интелектуалног, социо-емоционалног развоја, комуникације и стваралаштва деце, стицање искуства и изграђивање знања о себи, другим људима и свету, потребним за даље образовање и васпитање и укључивање у друштвену заједницу.

**Васпитно-образовни рад одвија се у 77 вртића, распоређених у десет Педагошких (радних) јединица:**

#### **I ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

1. „Палчица“ Бранимира Ћосића 40
2. „Чуперак“ Саве Ковачевића 7
3. „Звончица“ Саве Ковачевића 14
4. „Венди“ Браће Дроњак бб
5. „Бајка“ Стевана Христића 15

#### **II ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

6. „Зека“ Будисава, Вука Карачића 101
7. „Невен“ Ковил, Војвођанских бригада 14
8. „Звончић“, Каћ, С. Малешева бб
9. „Колибри“, Бул. Јаше Томића 3
10. „Бамби“, Карађорђева бб
11. „Срна“ Радоја Домановића 24
12. „Златна рибица“ Мародићева 4а
13. „Калимеро“, Драгише Брашована 16

#### **III ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

14. „Пиноккио“ Бегеч, Краља Петра I 45
15. „Шврћа“, Јернеја Копитара 1
16. „Лане“, Хероја Пинкија 25
17. „Црвенкапа“ Футог, Пролетерска 2
18. „Биберче“ Футог, Војводе Мишића 66
19. „Радосница“ Симе Шолаје 66
20. „Дунавски цвет“ Ђирила и Методија 69
21. „Чаробни шешир“ Десанке Максимовић 4

#### **IV ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

22. „Коцкица“, Сремски Карловци, Карловачких Ђака 31а
23. „Чигра“, Јоже Влаховића 66
24. „Цврчак“ Палмотићева 1
25. „Зека“ Буковац, Видовданска 8
26. Чика Јова“, Сремска Каменица, Змајевац 2
27. „Змај“, Сремска Каменица, Бул. 23. Октобра 2
28. „Плави чуперак“ Сремска Каменица, С. Милетића 66
29. „Изворчић“ Стари Лединци, В. Карацића 63
30. „Чаробњак“ Нови Лединци, Ђурђевданска 1

#### **V ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

31. „Бубамара“ Ченејска 50
32. „Чаробни брег“ Клисански пут 165
33. „Видовдански звончић“, Јана Хуса 15
34. „Ласта“ Партизанска 2 Ченеј
35. „Крцко Орашчић“ Орахова 66
36. „Дуга“, Шангај, Улица осма 6
37. „Веверица“, Висарионова 4а
38. „Ђурђевак“, Београдски кеј 37
39. „Плави зец“ Милетићева 22
40. „Сигридруг“ Алмашка 24

#### **VI ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

41. „Различак“, Народног Фронта 45
42. „Сунцокрет“ Алексе Шантића 32
43. „Полетарац“, Пушкинова 19
44. „Златокоса“ Ветерник, Краља Александра 62
45. „Рода“, Ветерник, Паунова 4
46. „Камичак“, Ветерник, Милана Тепића 66
47. „Новосађанче“, Бановић Страхиње 66

#### **VII ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

48. „Звездани гај“, Степановићево, С. Степановића 116
49. „Лиенка“ Кисач, Јана Амоса Коменског
50. „Весели патуљци“ Руменка, П. Шандора 25
51. „Плава звезда“ Сајлово
52. „Петар Пан“, Јанка Чмелика 87
53. „Цврчак и мрав“ Трг Мајке Јевросиме 2

#### **VIII ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

54. „Јежева кућица“, Кола српских сестара 14
55. „Мрвица“, Јиречекова 9
56. „Весели вртић“ Др Илије Ђуричића 2
57. „Чаролија“ Соње Маринковић 1
58. „Веселько“ Трг Коменског 9
59. „Маслачак“, Народног Фронта 42

#### **IX ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

60. „Свитац“ Стојана Новаковића 66
61. „Гуливер“ Бате Бркића 1А
62. „Бистричак 1“ Сељачких буна 63

- 63. „Бистричак 2“ Сељачких буна 65
- 64. „Звездан“ Сељачких буна 51
- 65. „Детелина са 4 листа“ Калмана Ланга 2
- 66. „Весели возић“ Јанка Чмелика 110

#### **X ПЕДАГОШКА ЈЕДИНИЦА**

- 67. „Вилењак“ Радничка 20
- 68. „Меда“ Радничка 49
- 69. „Златна греда“ Златне греде 6
- 70. „Вила“ Војвођанских бригада 14
- 71. „Пчелица“ Лазе Костића 5
- 72. „Бубица“ Пап Павла 9
- 73. „Панда“ Николе Тесле 4
- 74. „Лептирић“ Браће Кркљуш 15
- 75. „Сунце“ Гагаринова 10
- 76. „Споменак“ Антуна Урбана 2
- 77. „Пужић“ Вршачка 23

За извршавање послова и задатака Установе, систематизују се следеће групе послова:

За васпитно – образовни рад:

- Педагошка јединица I-X
- Стручна служба (Стручна јединица)
- Социјална заштита
- Превентивно – здравствена заштита
- Исхрана

У Установи се обављају:

- Економско – финансијски послови
- Рачуноводствени послови
- Правни, кадровски и општи послови
- Безбедност и здравље на раду
- Технички послови.

Функционалну структуру чини скуп функција условљених потребама вршења мисије, остваривања циљева и ефективног спровођења политика. Вршење мисије у датом времену и датим условима околине, потреба остварења циљева у границама дозвољених одступања, одржавања компетентности у времену и карактеристике чинилаца, процеса и веза у токовима система условљавају рационално обликовање функционалне структуре, као подлоге за оптимално утврђивање организационе структуре.

Организациона структура треба да задовољи два циља а то је да омогући рационалан и ефективан процес рада, као и проток информација између делова организационе структуре и околине и да омогући стварање ефективне интеграције и координације функција Установе.

#### **5. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика

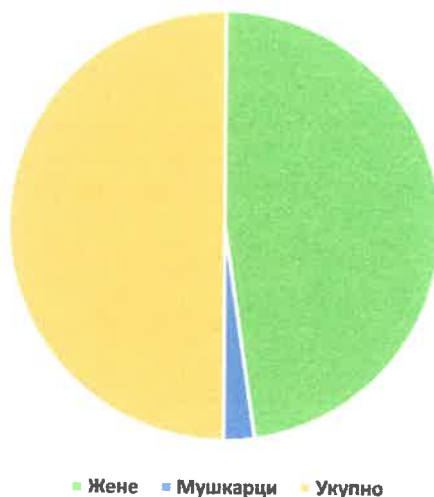
обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

#### 6. Полна структура запослених у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад

Укупан број запослених на дан 31.12.2025. године у Предшколској Установи „Радосно детињство“ је: **2579**.

Од укупног броја запослених **2459** (95%) су жене а **120** (5%) су мушкарци.

**Запослени разврстани по полу**



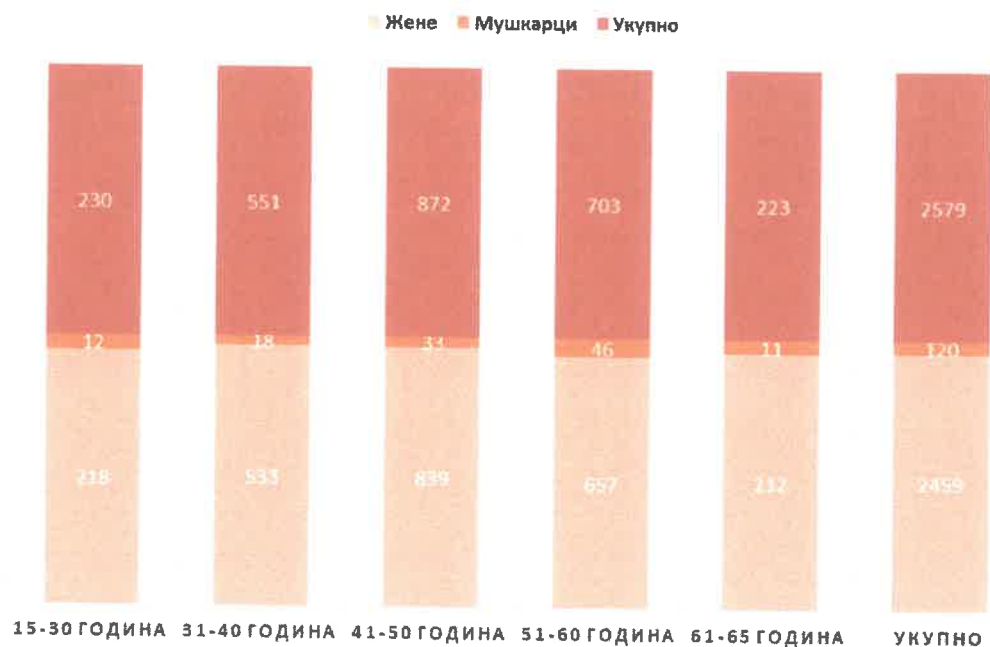
Због специфичности делатности Предшколске Установе „Радосно детињство“ евидентна је велика разлика између броја запослених жена у односу на број запослених мушкараца, односно не постоји уравнотеженост заступљености полова. И поред наведене неуравнотежености не постоји ризик повреде од повреде принципа родне равноправности јер је у ПУ уравнотеженост је немогућа. На тржишту рада нема заинтересованих мушкараца за занимања медицинска сестра-васпитач, медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу а у веома малом броју се припадници мушке популације школују за радно место васпитача у вртићу. Такође, не постоји интересовање мушкараца за рад на радним местима спремача у вртићу и сервира (а за која увек постоји могућност запошљавања). С друге стране, у Техничкој служби где су запослени различити профили мајстора (бравари, столари, електричари,

водоинсталатери, аутомеханичари, ложачи, возачи и др.) Ово јесу радна места на којима би могле радити и жене али се оне не појављују на тржишту рада и не јављају се на Конкурсе за попуњавање слободних радних места у ПУ. Основно мерило за запослење у Предшколској Установи „Радосно детињство“ је испуњавање потребних услова предвиђених Законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ПУ нема и не може имати било какав утицај на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

#### 7. Старосна структура запослених у ПУ „Радосно детињство“ разврстано по полу

| Године старости | Жене        | Мушкарци   | Укупно      |
|-----------------|-------------|------------|-------------|
| 15-30 година    | 218         | 12         | 230         |
| 31-40 година    | 533         | 18         | 551         |
| 41-50 година    | 839         | 33         | 872         |
| 51-60 година    | 657         | 46         | 703         |
| 61-65 година    | 212         | 11         | 223         |
| <b>УКУПНО</b>   | <b>2459</b> | <b>120</b> | <b>2579</b> |

#### ГОДИНЕ СТАРОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ



Доминантна старосна структура у ПУ „Радосно детињство“ је између 40 и 60 година живота и у опсегу ових година ради више од 60% запослених. Можемо констатовати да су у ПУ запослени претежно запослене жене средње животне доби.

## 9. Квалификације запослених у ПУ „Радосно детињство“ разврстане по полу

| Ниво квалификације | Укупно      | Жене        | Мушкарци   |
|--------------------|-------------|-------------|------------|
| НСС                | 605         | 594         | 11         |
| КВ                 | 47          | 9           | 38         |
| ССС                | 608         | 570         | 38         |
| ВКВ                | 13          | 12          | 1          |
| ВШС                | 1101        | 1082        | 19         |
| ВСС                | 205         | 192         | 13         |
| <b>УКУПНО</b>      | <b>2579</b> | <b>2459</b> | <b>120</b> |

### КВАЛИФИКАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ РАЗВРСТАНА ПО ПОЛУ



## 10. Процена ризика

Процена ризика врши се у свим радним процесима установе и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика. Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености. У сваком радном процесу идентификују се процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0% - 10% - веома висок ризик;
- 10% - 20% - висок ризик;
- 20% - 30% - умерени ризик;
- 30% - 40% - низак ризик

## 11. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности. У Предшколској Установи

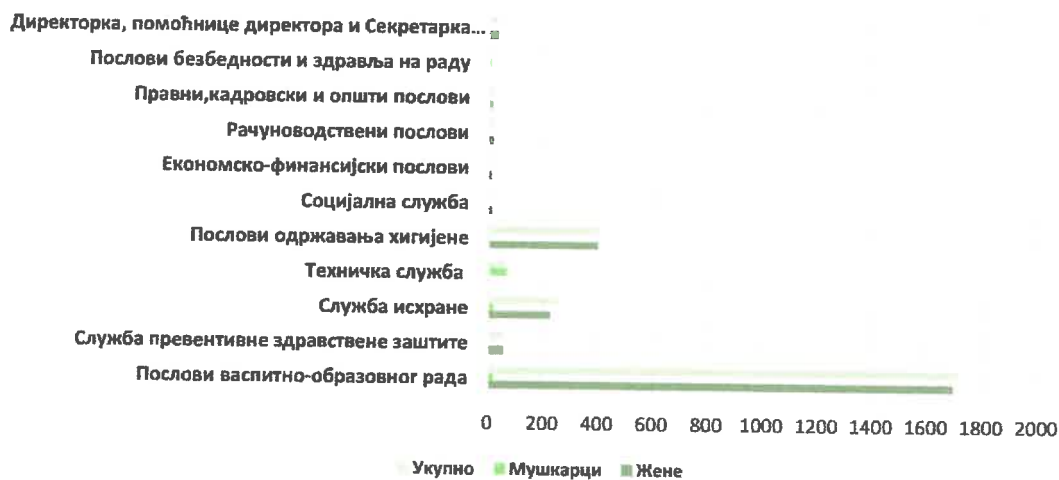
„Радосно детињство“ Нови Сад, унутар радних јединица и служби, груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

1. Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите и неге;
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране;
3. Послови правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених послова.

У наведеним радним процесима у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад, утврђена је следећа кадровска структура разврстана према полу и то:

| Кадровска структура запослених према полу у оквиру радних процеса и служби |                                                       |      |          |        |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------|----------|--------|
| РБ                                                                         | Радни процес,служба                                   | Жене | Мушкарци | Укупно |
| 1.                                                                         | Послови васпитно-образовног рада                      | 1699 | 20       | 1719   |
| 2.                                                                         | Служба превентивне здравствене заштите                | 54   | 0        | 54     |
| 3.                                                                         | Служба исхране                                        | 226  | 19       | 245    |
| 4.                                                                         | Техничка служба                                       | 2    | 66       | 68     |
| 5.                                                                         | Послови одржавања хигијене                            | 399  | 0        | 399    |
| 6.                                                                         | Социјална служба                                      | 11   | 0        | 11     |
| 7.                                                                         | Економско-финансијски послови                         | 9    | 3        | 12     |
| 8.                                                                         | Рачуноводствени послови                               | 15   | 1        | 16     |
| 9.                                                                         | Правни,кадровски и општи послови                      | 13   | 5        | 18     |
| 10.                                                                        | Послови безбедности и здравља на раду                 | 2    | 6        | 8      |
| 11.                                                                        | Директорка, помоћнице директора и Секретарка Установе | 29   | 0        | 29     |
| УКУПНО                                                                     |                                                       | 2459 | 120      | 2579   |

### Кадровска структура распоређена по полу



Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад у оквиру свих радних процеса постоји неуравнотежена заступљеност полова.

**Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад ниједном својом радњом није фаворизовала ниједан пол нити условила настанак неравноправне заступљености полова. Такође, Предшколска Установе „Радосно детињство“ Нови Сад није ни Систематизацијом радних места а ни неким другим интерним правним актом дала предност ниједном полу нити је у могућности да утиче на то како ће се полно формирати тржиште рада.**

У областима васпитно-образовног рада, превентивне здравствене заштите, у социјалној служби и на пословима одржавања хигијене је наведена неуравнотеженост посебно видљива. И поред наведеног не можемо тврдити да постоји ризик од повреде принципа родне равноправности јер су ово области пословања ПУ за које уопштено постоји веома мало интересовање мушке популације. Од укупног броја запослених у наведеним пословима којих је 2163, запослено је само 20 мушкараца што чини мање 1% запослених.

У техничкој служби су запослени због природе посла у највећем броју мушкарци јер од укупно 68 запослених у овој служби 66 су мушкарци. У овој служби раде: возачи, мајстори различитих профила, ложачи и други. Сматрамо да ризик од повреде принципа родне равноправности није присутан јер су наведена занимања интересантна мушкој популацији па се на конкурсе за пријем у радни однос само мушкарци и пријављују.

У Служби Безбедности и здравља на раду су такође већином мушкарци и од укупно 8 запослених 6 су мушкарци. Како и у случају Техничке службе занимања у области Безбедности и здравља на раду су интересантна мушкој популацији која се и јавља за попуњавање слободних радних места.

У Служби Исхране од укупно 245 запослених, 226 су жене што је 92%. У овој служби су у највећем броју: куварице, сервирке, дијететичарке, помоћне раднице и за ову област постоји извесно интересовање мушке популације али је мало.

У Служби рачуноводства запослен је један мушкарац од укупно 16 запослених.

У Економско-финансијској служби од укупно 12 запослених 3 су мушкарци.

У Служби правних, кадровских и општих послова ради 18 радника и од тога су 5 мушкарци.

Директорка Предшколске Установе, помоћнице директора и секретарка ПУ су припаднице женске популације.

И поред евидентне полне неуравнотежености у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Да би се заинтересовано лице запослило у ПУ потребно је да испуни све неопходне услове који су предвиђени законом а кроз опште, посебне и функционалне компетенције. Квалификације које су неопходне за свако поједино радно место у ПУ проверавају се за сваког кандидата појединачно независно од пола.

Не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ПУ нема и не може имати било какав утицај на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење као и ни на полну структуру лица која постоје на тржишту рада.

Дакле, неопходно је нагласити да су сва лица запослена у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад, примљена у радни однос по основу конкурса или без

спровођења конкурса у случајевима предвиђеним законом искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Исто се односи и на директорку у Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад. Директор/ка се ра на основу одредбе члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број: 88/2017, 27/2018 и др. закони, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021).

У Предшколској Установи „Радосно детињство“ Нови Сад, плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са Законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

## **12. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

### **Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **Посебне мере**

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода. Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења. Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

### **Мере које се одређују у случајевима осетне неуравнотежене заступљености полова**

Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој стурктури из разлога специфичности делатности.

### **Подстицајне мере**

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима процеса рада код послодавца.

**Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад код које постоји осетна неуравнотеженост полова услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће подстицајне мере:**

**Мера 1: Наставак рада формираног стручног тима Установе који ће и у будуће пратити све прописе у вези родне равноправности, прикупљати и анализирати потребне податке и састављати неопходне извештаје**

**Чланови тима:**

| Р<br>Б | Име и презиме   | Функција                                                     | Телефон      | Е-маил                        |
|--------|-----------------|--------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------|
| 1      | Лана Финцановић | Финансијско-рачуноводстве на аналитичарка                    | 063/1074 139 | lana.predskolska@gmail.com    |
| 2      | Данијела Вујков | Стручна сарадница-библиотекарка / нототекарка, медијатекарка | 063/561276   | bibliotekadaniijela@gmail.com |

**Разлог за увођење мере:**

Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад је са својих око 2600 запослених и веома сложенем организацијом послова организација у којој су промене у броју запослених као и у њиховој структури веома учестале. Управо из наведеног разлога а у циљу што бољег и тачнијег извештавања формиран је стручни тим из редова запослених који ће се бавити израдом Плана управљања ризицима, Евиденцијом података о остваривању родне равноправности (образац 2), израдом Годишњег извештаја (образац 3) као и Извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде родне равноправности.

**Време за увођење мере:**

Од увођења Плана управљања ризицима у континуитету од децембра 2022. године, током 2023., 2024., 2025. године и даље у 2026. години.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу над радом тима.

**Престанак спровођења мере:**

Мера формирања стручног тима Установе је континуирана.

**Мера 2: Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима Предшколске Установе „Радосно детињство“ Нови Сад**

Имплементација родно осетљивог језика подразумева употребу женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције. Доследна употреба језика равноправности је питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

**Разлог за увођење мере:**

У интерним документима Предшколске Установе „Радосно детињство“ није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

**Време за увођење мере:**

Након што одговарајуће државне институције усагласе своја мишљења на тему родно сензитивног језика.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће пратити све промене које се тичу ове области и благовремено обавестити тим како би сва интерна докумената била у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

**Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско

ограничење а спроводиће се од дана када то пропишу одговарајући државни органи.

**Мера 3: Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица задужена за родну равноправност а у вези са родном равноправношћу**

**Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

**Време за увођење мере:**

Континуирано од другог квартала 2022. године и даље током 2023., 2024., 2025. године као и даље у 2026. години.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

**Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

**Мера 4: Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва**

**Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

**Време за увођење мере:**

Континуирано од другог квартала 2022. године, током 2023. године, 2024., 2025. године и даље у 2026. години.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

**Престанак спровођења мере:**

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

### **Закључак**

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир Предшколске Установе „Радосно детињство“ Нови Сад, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима. Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад Предшколске Установе „Радосно детињство“ Нови Сад у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад исказује јасну одређеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца. Интереси оба пола морају бити оптимално

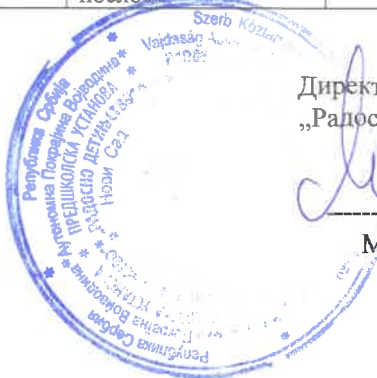
испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима. Предшколска Установа „Радосно детињство“ Нови Сад има за циљ постизање уравнотежене заступљености жена и мушкараца на свим нивоима и свим функцијама. Због специфичности делатности рада Предшколске Установе „Радосно детињство“ равнотежа у заступљености полова није могућа. Предшколска Установа „Радосно детињство“ у Акту о систематизацији радних места није предвидела да се на одређена радна места могу пријављивати и запошљавати само припадници одређеног пола. Предшколска Установа „Радосно детињство“ нема утицаја на полну структуру кандидата који се пријављују на конкурсе за попуњавање слободних радних места. Коефицијенти за обрачун плата у Предшколској Установи „Радосно детињство“ су у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама коју је усвојила Влада Републике Србије и како такви нису било којој корелацији са полом запослених. Тржиште рада дефинише одабир будућег занимања и Предшколска Установа нема никакав утицај на полну структуру лица која постоје на тржишту рада.

**План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину ступа на снагу 31.12.2025. године и биће постављен на огласној табли Управе Предшколске Установе „Радосно детињство“ Нови Сад на адреси Павла Симића 9 као и на сајту Предшколске Установе „Радосно детињство“ у делу „Акти установе“ на адреси <https://www.predskolska.rs/akti-ustanove/>**

### 13. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

**Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима**

| Ред. бр. | Име и презиме   | Функција                                                            | Телефон     | емаил                                                                            |
|----------|-----------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | Маријана Попов  | Директорка ПУ                                                       | 021/527-547 | <a href="mailto:predskolska.novisad@gmail.com">predskolska.novisad@gmail.com</a> |
| 2.       | Снежана Нешовић | Руководитељка Службе за правне, кадровске и административне послове | 021/420-937 | <a href="mailto:snezananesovic61@gmail.com">snezananesovic61@gmail.com</a>       |



Директорка Предшколске Установе  
„Радосно детињство“Нови Сад

*[Handwritten signature of Marijana Popov]*  
Маријана Попов