

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА

„НАШЕ ДЕТЕ“

Број 4625/02

датум 26. 12. 20.23 год.

Шабац, Господар Јевремова 23

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА
„НАШЕ ДЕТЕ“ ШАБАЦ

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

Шабац, децембар 2023. година



На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. Гласник РС“ бр 67/2022) директор Предшколске установе „Наше дете“ Шабац доноси се следећи акт:

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за 2024 годину**

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 културолошких 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 близска 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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политike 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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

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

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Унiverзална 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкираца 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 52/21);
- 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 и 10/2023-др.закон).

Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове као и заштитнике грађана.

У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС;
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тела на нивоу законодавне власти;
- Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности при Министарству за рад, запошљавања борачка и социјална поитања – извршни механизам на државном нивоу;
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност;
- Повереница заштиту равноправности

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив послодавца	Предшколска установа „Наше дете“ Шабац
Седиште послодавца	ул. Господар Јевремова бр. 23
Телефон и имејл послодавца	015/304-750, info@nasedete.org
ПИБ	100083992
Матични број	07122381
Шифра делатности	8510-предшколско образовање
Одговорно лице	Сандра Мићић, директор
Координатор израде плана	Биљана Ивановић, лице задужено за родну равноправност

Предшколска установа „Наше дете“ Шабац (у даљем тексту Установа) која је основана Решењем Скупштине општине Шабац бр. 04-611 од 1969. године уписана је у судски регистар који се води код Привредног суда у Ваљеву. Верификована је Решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја број 610-00-434/2012-07 од 08.07.2013. године, доверификована Решењем Министарства просете бр. 022-05-253/2016-07/1 од 14.11.2017. године и Решењем бр. 610-00-2279/2018-07/1 од 03.10.2019. године.

Установа има статус јавне установе која обавља делатност васпитања и образовања у складу са Уставом РС, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском образовању и васпитању, подзаконским актима, Колективним уговором, Стутом и другим прописима из области васпитања и образовања.

Установа обавља и делатност којом се обезбеђује исхрана, нега, превентивна здравствена и социјална заштита деце предшколског узраста у складу са законом.

Установа обављањем делатности предшколског васпитања и образовања обезбеђује услове за остваривање принципа предшколског васпитања и образовања и то:

- Доступност: једнако право и доступност свих облика предшколског васпитања и образовања, без дискриминације и издвајања по основу пола, социјалне, културне, етничке, религијске или друге припадности, места боравишта односно пребивалишта, материјалног или здравственог стања, тешкоћа и сметњи у развоју и инвалидитета, као и по другим основама у складу са законом;
- Демократичност: уважавање потреба и права деце и породице, укључујући и право на уважавање мишљења, активно учешће, одлучивање и преузимање одговорности;
- Отвореност: грађење односа са породицом, другим деловима у систему образовања (школа), заједницом (институцијама културе, здравства и социјалне заштите), локалном самоуправом и широм друштвеном заједницом;
- Аутентичност: целовит приступ детету, уважавање развојних специфичности предшколског узраста, различитости и посебности, неговање игре као аутентичног начина изражавања и учења предшколског детета, ослањање на културне специфичности;
- Развојност: развијање различитих облика и програма у оквиру предшколске делатности у складу са потребама деце и породице и могућностима локалне заједнице, континуирано унапређивање кроз вредновање и самовредновање и отвореност за педагошке иновације.

У складу са организацијом рада и карактером образовно-васпитне делатности, ради остваривања што потпунијих резултата у извршавању права и радних задатака, у циљу остваривања права, обавеза и одговорности, поједињих делова процеса рада у Установи се образују следеће организационе јединице-службe:

- Служба руковођења,
- Служба педагошког рада,
- Служба васпитно-образовног рада, неге деце, сервирање оброка и одржавање хигијене
- Служба општих правних и кадровских послова,
- Служба економско-финансијских, рачуноводствених и послова набавке,
- Служба техничких послова,
- Служба исхране.

I Служба руковођења
Директор Установе
Помоћник директора
Руководилац финансијско-рачуноводствених послова
Секретар Установе
Шеф кухиње
Техничар инвестиционог и техничког одржавања и одржавања уређаја и опреме
II Служба педагошког рада
Стручни сарадник педагог
Стручни сарадник психолог
Стручни сарадник логопед
Сарадник за унапређење социјалне заштите
III Служба васпитно-образовног рада, неге деце, сервирања оброка и

одржавања хигијене
Васпитач-руководилац радне јединице
Васпитач
Медицинска сестра-васпитач
Сарадник- медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу
Сарадник за унапређивање превентивне здравствене заштите
Сервирка
Спремачица
Техничар за одржавање одеће-вешерка
IV Служба општих, правних и кадровских послова
Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове
Пословни секретар
Референт за правне, кадровске и административне послове
Технички секретар-административни радник
Технички секретар
V Служба економско-финансијских, рачуноводствених и послова набавке
Дипломирани економиста за финансијско- рачуноводствене послове
Финансијско-рачуноводствени аналитичар
Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник
Самостални финансијско рачуноводствени сарадник-обрачунски радник
Референт за финансијско рачуноводствене послове
Службеник за јавне набавке
Економ
Магационер
VI Служба техничких послова
Мајстор одржавања.
Помоћни радник
Возач
Курир
VII Служба исхране
Сарадник за исхрану нутрициониста
Референт за санитарну контролу
Кувар
Помоћни кувар
Пркар

Установа има органе управљања, руковођења, стручне и саветодавне органе који су утврђени законом, оснивачким актом и Статутом.

Орган управљања у Установи је Управни одбор.

Радом Установе руководи директор.

1.2. Родно осетљива статистика

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 политike 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.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединача и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између остalog, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Управни одбор

Укупан број чланова	Мушкирци	Жене
9	3	6

Укупан број запослених у Установи разврстан по полној структури:

Укупан број запослених	Мушкирци	Жене
476 477	37 1	439

Полна структура запослених према радном месту

I Служба руковођења		
Назив радног места	Мушкирци	Жене
Директор Установе	1	0
Помоћник директора	0	1
Руководилац финансијско-рачуноводствених послова	0	1
Секретар Установе	0	1
Шеф кухиње	0	2
Техничар инвестиционог и техничког одржавања и одржавања уређаја и опреме	1	0
II Служба педагошког рада		
Назив радног места	Мушкирци	Жене
Стручни сарадник педагог	0	2
Стручни сарадник психолог	0	2
Стручни сарадник логопед	0	1

Сарадник за унапређење социјалне заштите	0	1
	0	1

III Служба васпитно-образовног рада, неге деце, сервирања оброка и одржавања хигијене

Назив радног места	Мушкарци	Жене
Васпитач-руководилац радне јединице	0	6
Васпитач	11	265
Медицинска сестра-васпитач	0	32
Сарадник- медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу	0	9
Сарадник за унапређивање превентивне здравствене заштите	0	1
Сервирка	0	33
Спремачица	0	48
Техничар за одржавање одеће-вешерка	0	3
Кројач	0	1

IV Служба општих, правних и кадровских послова

Назив радног места	Мушкарци	Жене
Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове	0	1
Пословни секретар	0	1
Референт за правне, кадровске и административне послове	0	1
Технички секретар-административни радник	0	3
Технички секретар	1	0
Пословни секретар	0	1

V Служба економско-финансијских, рачуноводствених и послова набавке

Назив радног места	Мушкарци	Жене
Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове	0	2
Финансијско-рачуноводствени аналитичар	0	1
Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник	1	2
Самостални финансијско рачуноводствени сарадник-обрачунски радник	0	2
Референт за финансијско рачуноводствене послове	0	1
Службеник за јавне набавке	0	1
Економ	0	1
Магационер	1	0

VI Служба техничких послова

Назив радног места	Мушкарци	Жене
Мајстор одржавања.	3	0
Помоћни радник	9	0
Возач	4	0
Курир	0	1

VII Служба исхране

Назив радног места	Мушкарци	Жене
Сарадник за исхрану нутрициониста	1	1
Референт за санитарну контролу	1	2

Кувар	0	4
Помоћни кувар	2	6
Пекар	2	0

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет	
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж
	8	51	16	97	4	130	10	161
Укупно	59		113		134		171	

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

	19-30		31-40		41-50		51-60		61-70	
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж
	/	40	4	101	17	170	17	98	/	30
Укупно	40		105		187		115		30	

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Установе у вршењу основних принципа родне равноправности.

Установа сваке године доноси годишњи План за остваривање и унапређивање принципа родне равноправносит, као и Извештај о остваривању наведеног Плана.

У Установи не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања нити се издвајају средства за унапређивање родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Установи у претходном периоду (од 3,5,7 година) није било пријављених случајева узнемирања, пуног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Установи постоји родни јаз, и то у корист жена. Приликом пријема запослених у радни однос у Установу основно мерило је испуњеност потребних законских услова, независно од пола. Из наведеног произилази да не постоји било какав облик дискриминације у структури запослених, јер Установа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на расписани конкурс.

Пол запосленог у Установи нема утицаја на зараду јер се за исто радно место запосленом исплаћује иста зарада у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плате запослених у јавним службама.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених у Установи није условљено полом запосленог.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРВНОСТИ

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.

3.1. 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.

3.2. 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.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Установа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања као ни у организационој структури, па сходно томе овакве мере нису неопходне за унапређивање принципа родне равноправности

3.2.2. 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 деловања.

3.2.3. Програмске мере

Програмским мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Установа ће услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности педузимати следеће следеће мере:

- Очување успостављене полне равнотеже при запошљавању уз поштовање законских норми, стручности и оспособљености;
- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Подизање свести о потреби родне равноправности запослених;
- Придржавање свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Предшколској установи „Наше дете“ Шабац.

Справођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Име и презиме	Биљана Ивановић
Телефон	015/304-750 015/304-746
Мобилни телефон	060/8837789
емаил	pravna.sluzba@nasedete.org

5. СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂИВАЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности при Министарству за рад, запошљавања борачка и социјална поитања	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

6. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од 01.01.2024. године.

ДИРЕКТОР
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ
„НАШЕ ДЕТЕ“ ШАБАЦ
Сандра Мићић



