



Културни центар Војводине
„Милош Црњански“
Cultural Centre of Vojvodina
„Miloš Crnjanski“

**КУЛТУРНИ ЦЕНТАР ВОЈВОДИНЕ
„МИЛОШ ЦРЊАНСКИ“**

Број:1038/3

Датум: 20. децембра 2022. године

21101 Нови Сад, Војводе Путника 2

Телефон: +381 21 4754 128, 4754 148

office@zkv.rs

www.zkv.rs

На основу чланова 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС” бр. 67/2022) и одредаба члана 28. став 1. тачка 4. Статута Културног центра Војводине „Милош Црњански“ директор мр Ненад Шапоња дана 20. децембра 2022.године доноси

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

КУЛТУРНОГ ЦЕНТРА ВОЈВОДИНЕ „МИЛОШ ЦРЊАНСКИ“

Нови Сад, децембар 2022. године

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, samozapošljavanja, 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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање 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, породилског 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 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца 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 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. Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја.

У члану 37. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. С тим у вези, у Закону је наведено да Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,

- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Међународни акти

- 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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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);

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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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);

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 – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

Садржина плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципна родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима у Културном центру Војводине „Милош Црњански“

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припрема, доношења и спровођења одлука у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Културног центра Војводине „Милош Црњански“.

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Радни процеси

Основни подаци о Јавној служби:

Назив: Културни центар Војводине „Милош Црњански“

Седиште и адреса: Нови Сад, Војводе Путника 2

Број телефона: 021/4754-128

Електронска адреса: office@zkv.rs

Веб-сајт: www.kcvmc.rs

Матични број: 08799083

ПИБ: 103113944

Подаци о лицу за координацију у Јавној служби:

Име и презиме: Нина Урукало, секретар покрајинске установе

Број телефона: 021/4754-128

Електронска адреса: sekretar@zkv.rs

Структура јавне службе:



Обављање послова из Законом утврђене делатности рада и других послова утврђених законом организује се на нивоу јавне службе у целини, на следећим радним местима:

Директор покрајинске установе – 1 извршилац
Секретар покрајинске установе -1 извршилац
Руководилац финансијско- рачуноводствених послова – 1 извршилац
Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове – 1 извршилац
Благајник – 1 извршилац
Референт за правне, административне и кадровске послове – 1 извршилац
Кафе куварица – 1 извршилац
Стручни програмски сарадници у установи -1 извршилац
Координатор за истраживања културног развоја -1 извршилац
Сарадник за унапређење делатности установе културе (у области општих и међународних послова) – 1 извршилац
Сарадник за унапређење делатности установе културе (у оквиру опште, развојне и галеријске делатности)-1 извршилац
Сарадник за унапређење делатности установе културе -3 извршиоца
Уредник (за издавачку делатност)- 1 извршилац
Сарадник за издавачку делатност - 2 извршиоца
Лектор – 1 извршилац
Коректор – 1 извршилац
Координатор организације програма (у области музичког, музичко - сценског и мултимедијалног стваралаштва)- 1 извршилац
Организатор културних активности (у области музичког, музичко - сценског и мултимедијалног стваралаштва) – 1 извршилац
Организатор културних активности -2 извршиоца

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 23 (100%)

Укупан број запослених и радно ангажованих лица по полној структури: 9 (39,13) мушкараца и 14 жена (60,86%)

Старосна структура запослених:

Укупно: 2 (8,69) од 18 до 30 година

Ж:0

М: 2 (100%)

Укупно: 5 (21,7%) од 30 до 40 година

Ж:4 (80 %)

М: 1 (20%)

Укупно: 5 (21,73 %) од 40 до 50 година

Ж:5 (100 %)

М: 0

Укупно: 9 (39,13 %) од 50 до 60 година

Ж:5 (55,56 %)

М: 4 (44,44 %)

Укупно: 1 (4,34%) преко 60 година

Ж:0

М: 1 (100 %)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Културном центру Војводине „Милош Црњански“

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
Доктор наука	4(17,39 %)	4(0%)	0 (0%)
Магистар	1(4,35%)	0(0%)	1 (0%)
ВСС	14(60,87%)	8(0%)	6(0%)
ССС	4(17,39 %)	2(0%)	2(0%)

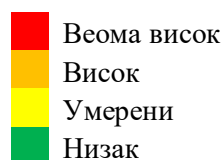
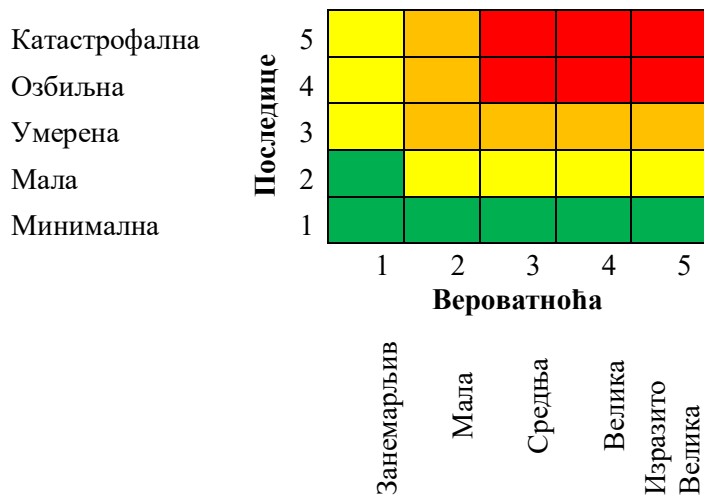
Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, који представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим процесима у Културном центру Војводине „Милош Црњански“.

Процена ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципима родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде родне равноправности.

Процена степена ризик се врши помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као:

Веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.



Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног пода у радном процесу подели се укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равноправност ја заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу индетификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то се на следећи начин:

0-10 % веома висок ризик

10-20 % висок

20-30 % умерени

30-40 % низак

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

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ не постоје радни процеси који су наочито изложени ризику.

Културни центар Војводине „Милош Црњански“ нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ у предходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

У Културном центру Војводине „Милош Црњански“ не постоји родни јаз, како међу руководиоцима тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ постоји утицај других фактора који представљају ризик Културном центру Војводине „Милош Црњански“. Запосленим и радно ангажованим лицима у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У Културном центру Војводине „Милош Црњански“, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције

и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ не постоје, према резултату процене степена ризика. Другим речима, не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности. Према томе, није потребно предузимати мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се деле на Опште мере и Посебне мере. Опште мере за остваривање и унапређење 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.

Посебне мере за остваривање и унапређење 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.

Приликом одређивања Посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца и мора се обезбедити:

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима

- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима

Уравнотежена заступљеносту 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 жене и мушкараца

Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

Врсте посебних мера су мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Подстицајне мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за мушкараца и жене и у свим радним процесима Културног центра Војводине “Милош Црњански

- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Културни центар Војводине “Милош Црњански” је применио све Опште мере прописане Законом о раду и општим актима а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Предлог мера у конкретном примеру

Посебне мере

1. Умањити родни дисбаланс приликом запошљавања
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада
3. анализирати остале радне процесе у Културном центру Војводине “Милош Црњански” у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности
4. пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужењима с посебним оствртом на оптерећење које у радним процесима
5. континуирано прати појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима
6. организовати разговоре са запосленима који обавесте Културном центру Војводине “Милош Црњански” о престанку радног односа о разлозима престанка

Предлози посебних мера у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа повреде равноправности:

1. Обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање у Културном центру Војводине “Милош Црњански”

- унапређење родне инклузивности у свим процесима рада;
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају

2. Мере за подршку усклађивање породичног и професионалног живота

- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
- у складу са потребама процеса рада и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;
- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте Културни центар Војводине “Милош Црњански” о престанку радног односа о разлозима престанка;
- прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Културном центру Војводине “Милош Црњански”;

3. Мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:

- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
- организовање обука запослених у ову сврху;
- санкционисање недозвољених понашања запослених;
- уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;

4. Употреба родно заснованог језика;

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи следеће подстицајне и програмске мере:

Подстицајна мера:

Запошљавање већег броја мушкараца

Програмске мере:

Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Похађање обука, семинара, и конференција за лица која се налазе у органима управљања, запослене и радно и ангажована лица

Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Подаци о лицима одговорним за спровођење предвиђених мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме:

Име и презиме: мр Ненад Шапоња, директор покрајинске установе

Број телефона:021/4754-128

Електронска адреса: direktor@zkv.rs

Име и презиме: Нина урукало, секретар покрајинске установе

Број телефона:021/4754-128

Електронска адреса: sekretar@zkv.rs

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни 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 родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.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

Завршне одредбе

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Културног центра Војводине „Милош Црњански“. По ступању на снагу План управљања ризицима може јавно да се објави и на интернет страници www.kcvmc.rs Културног центра Војводине „Милош Црњански“.

