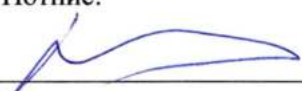


ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2024. до 31. 12. 2024. године
Културни центар Војводине „Милош Црњански“
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту обрасца: орган јавне власти и послодавац):	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
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 3. јануара 2024; д) Датум јавног објављивања: 3. јануара 2024. године; ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: www.kcvmc.rs
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): Стање у вези са положајем жена и мушкараца у Културном центру је одличан. Рад у установи захтева тимски рад, колегијалност и професионализам, без обзира на родну тј полну припадност. Сарадња запослених са ангажованим спољним сарадницима је одлична, без обзира на родну тј полну припадност. Нема сексуалног узнемиравања или уцењивања или неког другог поступања између запослених које има за последицу дискриминацију на основу пола. б) Списак посебних мера: 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама културе; 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика; 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада; 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима; 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

	6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца; 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама. в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Посебне мере су донете како би се обезбедило равномерно учешће и заступљеност жена и мушкараца у циљу остваривања и унапређења родне равноправности г) Почетак примене посебних мера: од дана доношења Плана управљања ризицима д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Наведене мере примењују се континуирано ђ) Престанак спровођења посебних мера: до постизања циља због којег су прописане.
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

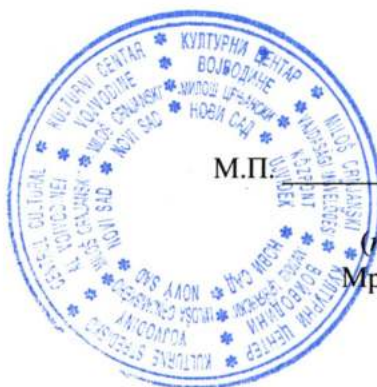
Име: Нина	Презиме: Урукало	Контакт телефон: 021/4754-128	Електронска адреса: sekretar@zkv.rs	Потпис: 
-----------	------------------	-------------------------------	-------------------------------------	---

ПРИЛОГ:

- Образац 1

Датум: 10. јануара 2025. године

Место: Нови Сад



М.П.

(потпис овлашћеног лица)

Мр Ненад Шапоња, директор