



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

КУЛТУРНИ ЦЕНТАР ВОЈВОДИНЕ „МИЛОШ ЦРЊАНСКИ“

Број: 7

Датум: 3. јануар 2024. године

21101 Нови Сад, Војводе Путника 2

Телефон: +381 21 4754 128, 4754 148

office@zkv.rs

www.zkv.rs

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и у складу са чланом 28. став 1. тачка 26. Статута Културног центра Војводине „Милош Црњански“ директор мр Ненад Шапоња доноси

П Л А Н МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности

II ПРАВНИ ОКВИР, ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и

насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

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.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Културног центра Војводине „Милош Црњански“ јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

- 2) подстицајне 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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

III КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ, ОДНОСНО КОД ПОСЛОДАВЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 366 (100 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 182 (49,73 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 184 (50,27 %)

Старосна структура: Укупно: 22 (6,01 %) Од 21-30 година живота

Ж: 12 (3,28 %)

М: 10 (2,73%)

Укупно: 84 (22,95 %) Од 31-40 година живота

Ж:55 (15,03 %)

М:29 (7,92 %)

Укупно: 88 (24,04 %) Од 41-50 година живота

Ж:54 (14,75 %)

М: 34 (9,29 %)

Укупно: 69 (18,85 %) Од 51-60 година живота

Ж:31 (8,47 %)

М: 38 (10,38 %)

Укупно: 103 (28,14 %) Од 61-70 година живота

Ж:30 (8,20 %)

М: 73 (19,94 %)

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1 Доктори наука	125 (34,15 %)	70 (56,00 %)	55 (44,00 %)
2. магистри	14 (3,82 %)	8 (57,14 %)	6 (42,86 %)
3. всс	209 (57,10 %)	10 (52,15 %)	100 (47,85 %)
4. ссс	18 (4,92 %)	3 (16,66 %)	15 (83,33 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	23 (95,83 %)	15 (65,22 %)	8 (34,78 %)
Лица на положајима	1 (4,16 %)	0 (0%)	1 (100 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:

Укупно: _____ 5 _____ (1.36%)

Ж: 3 (0.82%)

М: 2 (0.55%)

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Културном центру Војводине „Милош Црњански“ долази се до оцене да је стање врло добро.

IV ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Културни центар Војводине „Милош Црњански“.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
4. уравниотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;
5. уравниотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;
6. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. *family friendly* политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.);
7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;
8. организовање исхране запослених;
9. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
10. давање стипендија за дефицитарна занимања и стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;
11. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
12. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
13. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
14. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
15. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
16. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
17. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

V ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Нина Урукало, секретар покрајинске установе.

Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

VI НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, као и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од тридесет дана од дана његовог усвајања, а ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области, и то на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Органи јавне власти и послодавци чији су извештаји јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен у року од тридесет дана од дана усвајања.

