ЈАВНА УСТАНОВА КУЛТУРНИ ЦЕНТАР
ВЛАСТИМИР ПАВЛОВИЋ ЦАРЕВАЦ
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ
Бр. 197/23
29.12.2023 год.
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

ОПШТИНА ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

ЈУ Културни центар „Властимир Павловић Царевац“ Велико Градиште

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Пословно име: ЈУ Културни центар „ Властимир Павловић Царевац“ Велико Градиште
Седиште: Велико Градиште
Претежна делатност: 9004 Рад уметничких установа
Матични број: 17223909
ПИБ:101365458
ЈБКЈС: 07867
Надлежни орган јединице локалне самоуправе:
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

Велико Градиште
Децембар 2023. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе послодавца ЈУ Културни центар “Властимир Павловић

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе послодавца ЈУ Културни центар “Властимир Павловић Царевац” Велико Градиште,директор ЈУ Културни центар “Властимир Павловић Царевац” Велико Градиште доноси следећи:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности,равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областимадруштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћењеличних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности иправа у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разликаизмеђу мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена имушкараца 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 сваконеоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање,ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу налица 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 изаштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; областибезбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавногоглашавања 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 илипропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли битистављени 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 тогциља су примерена и нужна.

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се иузнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуалноузнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље заснованона полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље премаженама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсустваради неге детета, одсуства ради посебне

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 појединих 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, 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 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.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности се утврђују мере за ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у 2023. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ЈУ Културни центар "Властимир Павловић Царевац" Велико Градиште .

Подаци садржани у овом Плану у табеларном делу дати су са стањем на дан 30.12.2023. године.

Основни подаци о структури запослених код послодавца:

Укупан број запослених	4
Број запослених разврстан по полној структури	Жене 3, Мушкарци 1
Укупан број руководећих радних места:	1
Руководећа радна места разврстана по полној структури	Жене 1, Мушкарци 0

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању ЈУ Културни центар "Властимир Павловић Царевац" Велико Градиште у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. 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 или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈУ Културни центар "Властимир Павловић Царевац" Велико Градиште у претходном периоду био је само један случај полног узнемиравања, док није било случајева посредне или непосредне дискриминације као ни судских спорова из ове области.

Стицајем околности, а по конкурсним пријавама за заснивање радног односа, у нашој установи су запошљене 2 жене на извршилачким радним местима и један мушкарац на извршилачком месту техничке подршке. Директор је женског пола тако да смо у ситуацији да је женски пол више заступљен.

извршилачком месту техничке подршке. Директор је женског пола тако да смо у ситуацији да је женски пол више заступљен.

Послодавац у потпуности поштује одредбе, правила, акте и прописе којима се обезбеђује и остварује родна равноправност, а нарочито:

1) једнака права, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца;

2) једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој жена и мушкараца и

3) остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим правима, обавезама и дужностима.

Према расположивим подацима, код Послодавцаје су тренутно запослене3жена и 1 мушкарац, а табеларно приказано у евиденцији података о остваривању родне равноправности код послодавца (образац 1).

Област	Процеси ризични за повреду принципа родне равноправности	Вероватноћа	Последице	Ризик
1. Област рада и запошљавања	Једнаке могућности у области запошљавања и рада	1	4	Умерени
	Забрана престанка радног односа	1	4	Умерени
	Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета,	1	4	Умерени
	Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.	1	4	Умерени
2. Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима	Једнаке могућности у области запошљавања и рада	1	4	Умерени
	Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета,	1	4	Умерени

	рад једнаке вредности.			

У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнада за време породиљског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

У оквиру функције управљања људским ресусима, благовремено се доносе на закону заснована решења о правима из радних односа, израђује нацрт правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места те оквири компетенција за свако радно место.

У области стручног усавршавања програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);

Послодавац запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;

Када је реч о структури органа управљања и надзора код послодавца на руководећим радним местима, као и на положајима, постоји неуравнотеженост полова у корист жена , ге је цео Управни одбор сачињен од жена (5 чланова).

У области забране престанка раног односа, забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породиљског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

У 2023. години било је престанка радног односа једне особе женског пола, запослене на неодређено време због одласка у инвалидску пензију, и примања једне особе женског пола на неогређено време.

Главни циљеви Послодавца се односе на подразумевање неопходних активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и то применом следећих мера:

- изграђивање капацитета за идентификацију релевантних родно балансираних односа и њихово стално одржавање као и успостављања процедура и система за побољшање прикупљања података и решавања потенцијалних проблема;
- јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;

- изграђивање капацитета за идентификацију релевантних родно балансираних односа и њихово стално одржавање као и успостављања процедура и система за побољшање прикупљања података и решавања потенцијалних проблема;
- јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;
- промовисање родне разноврсности са нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са регулаторним оквирима. Након темељног процеса испитивања стања на плану родне равноправности, идентификоване су две области у којимаје најпре потребно да буду предузете следеће активности:
    - прикупљање и праћење података који се односе на све три наведене области,
    - подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима, посебно у вези са заступљеношћу жена у управи и органима.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада Послодавца.

У области запошљавања, послодавац нарочито обезбеђује мере ради остваривања права на рад жена и мушкараца у погледу:

- доступности извршилачких радних места и положаја;
- услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања, без обзира на то о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и свим облицима плаћеног радног ангажовања;
- распоређивања и напредовања;
- флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла;
- плаћања;
- услова рада;
- стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство;
- дневног, недељног и годишњег одмора;
- престанка радног односа и радног ангажовања;
- колективног преговарања;
- информисања;
- социјалног осигурања;
- одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнаде за време породиљског одсуства,
- одсуства ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом и
- заштите права на рад и у вези са радом.

У вези са обавезама реализације мера из Плана, послодавац нарочито предузима и обезбеђује следеће услове:

1) да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања у складу са законом којим се уређује рад код послодавца:;
2) да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

Приликом остваривања наведених посебних мера органи јавне власти и послодавац посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група, а то су жене са села, жртве насиља, као и групе лица која се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског стања, пола, родног идентитета, сексуалне орјентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају

Према свим лицима на која је примењљив, Послодавац ће обезбедити услове у складу са одредбама релевантних прописа о забрани дискриминације, а посебно једнаке и равноправне услове и околности за:

1) запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2) услове рада и сва права из радног односа;
3) стручно усавршавање и додатно образовање;
4) напредовање на послу;
5) отказ уговора о раду;

Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство. Такође, послодавац је дужан да:

1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроведе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, стащим и болесним члановима породице и сл.);
2) запосленима или њиховим представницима најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код Послодавца које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, које притом не садрже податке о личности запослених у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности;
3) обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза које Закон прописује за послодавце.

У органима управљања код Послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, прописаних мерила и других објективних разлога. О уравнотеженој заступљености полова стара се Послодавац;

Послодавац овим Планом прописује посебне мере забране, и то:

- Забрана престанка радног односа-утврђује даје забрањен отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породиљског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.
- Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања – прокламује даје забрањено узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

наведених запослених или упућивање на рад код дугог послодавца уколико је то за запосленог неповољније, осим ако .је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца.

Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности — значи да се запосленима гарантује једнака зарада/плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу, било делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе. Под радном једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, при чему је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине зараде/плате систематизација послова, односно радних места мора да буде заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Забрана утврђена по основу одсуства са посла због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2024. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла;
2. Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
3. Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
4. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању јавне установе. Спровођење 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 запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак оне се примењују у континуитету.

ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРИВАЊА ПЛАНА

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања, Послодавац ће водити евиденцију разврстане по полу, о следећем:

1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица,
2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстано по полу;
4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
5) платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
6) број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;

5) платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
6) број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
7) разлозима због којих су на појединим радним местима запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
8) број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама
9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
10) начин поступања послодавца по поднетим пријавама;
11) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и број судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца по тим судским одлукама;
12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
13) Броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈУ Културни центар "Властимир Павловић Царевац" Велико Градиште ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се директор јавне установе.

План мера биће објављен на интернет страници јавне установе, у Информатору о раду биће линк ка плану и биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности који ће се усвојити и доставити ресорном министарству у законском року.

ЈУ Културни центар
"Властимир Павловић Царевац"
Велико Градиште
Директор
Сања Станковић, дипл. социолог