

На основу члана 21. став 2. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), члана 30. Статута Установе Културно-образовног центра Браће, директор Културно-образовног центра, дана 24.12.2025.године доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ УСТАНОВЕ „КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНИ ЦЕНТАР“ БРАЋЕ

1. Увод

Установа Културно-образовни центар Браће је установа која своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, на територији Града Браћа и општине Браћа.

Установа Културно-образовни центар Браће, основана Одлуком општине Браћа и уписана је у судски регистар Привредног суда у Лесковцу, Решењем фи.бр.352/98 од 04.06.1998.године.

Установа у складу са циљевима ради којих је основана залагаће се за остваривање следећих права: право на обезбеђивање, организовање и извођење програма у области културе, образовања и уметности, а ради подстицања културног, образовног и уметничког стваралаштва пре свега ученика а и задовољавања њихових културних и образовних потреба, као и свих других заинтересованих лица, без обзира на године, пол, језик, националну и верску припадност.

Основна делатност Културно-образовног центра Браће је 90.03 – уметничко стваралаштво састоји се у пружању културних, образовних и уметничких садржаја и задовољавање потреба за креативним изражавањем и стваралаштвом пре свега ученика, а онда и свих других заинтересованих лица. У склопу Културно-образовног центра Браће постоје две организационе јединице чије су делатности култура и образовање.

Културно-образовни центар Браће, посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених, и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Сви запослени у Установи заступају став да само стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовања различитости и креативности, могу се постићи бољи резултати у раду Установе.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у својој делатности, Културно-образовни центар Браће доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) сагласно члану 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

Предмет правилника Члан 1.

Овим правилником прописује се:

1) начин израде, садржина и рокови за доношење и спровођење плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима),

2) садржина, рокови и начин достављања извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима, као и

3) начин вршења надзора од стране министарства надлежног за равноправност полова односно родну равноправност (у даљем тексту: Министарство).

Термини који се користе у овом правилнику, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент, Културно-образовног центра Врање у свом раду примењује следећи правни оквир:

1. Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола.

2. Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21)

3. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09, 52/21)

4. Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013 и 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017, 95/2018-аутентично тумачење)

5. Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, број 125/04, 104/09, 50/18)

6. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, број 36/09, 30/10-др. закон, 88/10, 38/15, 113/17-др. закон, 113/17, 49/21)

7. Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21)

8. Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 12/22)

3. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- 1) род означава друштveno одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштveno одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштvene групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштvenог порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштvenог живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива 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, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) 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 из посебног закона не произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

3.1. Појам родне равноправности

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.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. Подаци из евиденција

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Установи „Културно-образовни центар“ Врање: 14 од чега је 4 на привремено-повремене послове, 6 на неодређено време, 3 на одређено време, и једно постављено лице.

2) Број и проценат запослених и радно ангажованих жена:

- број запослених и радно ангажованих жена је 11, што износи 78,57 % у односу на укупан број запослених и
- број запослених и радно ангажованих мушкараца је 3, што чини 21,42% у односу на укупан број запослених.

3) Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у односу на укупан број и проценат запослених, разврстани по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица:

- до 30 година старости: (1) жена,
- до 40 година старости: (1) жена и (1) мушкарац,
- до 50 година старости: (6) жена и (2) мушкараца,
- до 60 година старости: (3) жене и (1) мушкараца и
- преко 60 година старости (1) жена и (1) мушкараца

4) Квалификације запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу:

- основна школа (1) мушкараца и (1) жена,
- средња стручна спрема (1) мушкараца и (1) жена,
- виша стручна спрема (1) мушкараца, (1) жена
- висока стручна спрема (2) мушкараца и (10) жена.

5.Опис стања

На основу представљених бројчаних података у делу 4, можемо константовати да у структури запослених у Културно-образовном центру постоји родни јаз и то у корист жена. Основно мерило за заснивање радног односа у Установи је испуњавање услова предвиђених кроз опште и посебне услове који се проверавају за сваког кандидата, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених .

Такође, у одређеним образовним профилима, што претходи запошљавању, заступљеније су особе одређеног пола. У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Културно-образовног центра Врање.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаке могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у области рада, запошљавања, професионалног развоја.

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у установи. Успостављање средине у Културно-образовном центру Врање, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство као што су пол, род, родни индетитет, године старости, изглед ,инвалидитет, имовно стање, сексуална орјентација и сл.
2. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.
3. Увођење родне перспективе у све фазе планирања ,припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.
4. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.
5. Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији Установе код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа.

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Установа одређује следеће посебне мере:

1. Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији Установе код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа.
2. Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања.
3. Контиунирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног индетитета, старости, изгледа и сл.

7.1. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у установи.

За спровођење и извештавање о спровођењу Плана одговорни су: Татјана Стошић дипл. инжењер прераде дрвета и Милош Спасић дипломирани економиста из реда запослених.

Наведена лица су у обавези да сарађују са запосленима у Културно-образовном центру и са другим лицима која им се обрате, а налазе се на раду у установи (јавни радови, на стручној пракси и сл.). За мерење ризика у Установи примењују се у потпуности мере садржане у извештају на начин тако што ће горе наведена лица бележити на месечном нивоу уколико приметите неке мере угрожавања принципа родне равноправности запослених лица.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности доносе се најкасније до 31.12. текуће године за наредну годину и доставља се у електронској форми или писаној форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

По члану 16.: Органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са овим и другим законима, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци (у даљем тексту: план или програм), који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности. Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, укључујући и године старости, 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. Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни дужни су да о доношењу плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из плана, односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења. Органи јавне власти и послодавци чији су планови или програми јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу или интернет страници на којој је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

По члану 21. План управљања ризицима доносе органи јавне власти (у даљем тексту: обвезник доношења плана управљања ризицима).

Министарство доноси правилник за израду и спровођење плана управљања ризицима који садржи:

- 1) начин израде и ближу садржину плана управљања ризицима;
- 2) рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима;
- 3) садржину извештаја о спровођењу плана управљања ризицима који се доставља Министарству;
- 4) начин вршења надзора од стране Министарства над доношењем и спровођењем планова управљања ризицима.

Обвезник доношења плана управљања ризицима дужан је да министарству достави план управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, у року и на начин који су прописани актом из става 2. овог члана.

План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Културно-образовног центра Врање

Објављено дана: 24.12.2025. године

Културно-образовни центар Врање
директорка Изабела Савић

