

Центар за културу "Влада Дивљан"
Београд, Митрополита Петра број 8
Датум: 17.01.2023. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022), директор Центра за културу "ВЛАДА ДИВЉАН" из Београда доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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 културолошких 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, самозапошљавања, 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, 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. Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима.

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 ратификовала¹ 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/EЗ 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 оставривању 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 A/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 рада, запошљавања и социјалне политике – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

1. ОПШТИ ПОДАЦИ О ЦЕНТРУ ЗА КУЛТУРУ "ВЛАДА ДИВЉАН"

Назив Центра	ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ "ВЛАДА ДИВЉАН"
Седиште установе (адреса)	11000 Београд, Митрополита Петра број 8
Оснивач	ГРАДСКА ОПШТИНА ПАЛИЛУЛА
Датум оснивања Центра	25.05.2007. године
Оснивачки акт	Решење Скупштине ГО Палилула број 060-17/2007-I-6-3
Број регистарског улошка регистарског суда	5-1033-00 Трговински суд у Београду, 21.09.2007. године
Матични број установе, додељен од Реп.завода за статистику	17698672
Пореско идентификациони број	105202498
Основна делатност Установе	9004 - Рад уметничких установа
Остале делатности	Сценска уметност, извођење позоришних представа и остале сличне делатности
Директор	ЉУБИША ЂУРОВИЋ
Председник Управног одбора	ВАЊА ВУЛЕВИЋ
Председник Надзорног одбора	АЛЕКСАНДАР НИШАВИЋ
Укупан број и структура стално запослених у Установи на дан 31.12.2022. године	Једно изабрано и постављено лице (директор), 14 радника на неодређено време
Пословни простор, врста, место где се пословни простор налази, основ коришћења, укупна површина и намена:	Пословна зграда у Београду, Митрополита Петра број 8, укупна површина око 4.500 м ² . Решењем СО Палилула број 060-19/2007-I-6-5 од 27.09.2007. године, Центру пренето је право управљања и коришћења зградом
Број телефона и телефакса установе:	Тел. 011/2762-225; Факс 011/2764-757
Електронска адреса установе	office@ckvladadivljan.rs
Адреса интернет стране установе	www.ckvladadivljan.rs

1.1. Историјат Центра

Дом културе "Карабурма", као прва установа из области културе на садашњој територији Градске општине Палилула, основана је Решењем Народног одбора општине Карабурма број 8904 од 19. новембра 1953. године. Наведени Дом културе, као и Дом културе "Браћа Стаменковић" (основан Решењем Народног одбора општине Палилула број 7886 од 30.06.1954. године), престао је са радом 18.04.1962. године, када је, у складу са Решењем Народног одбора општине Палилула основан Народни универзитет "Браћа Стаменковић", који је и преузео сва права и обавезе наведених домова културе (Решења 06-5191/1 и 06-5260/1 од 18.04.1962. године).

У складу са наведеним чињеницама, Управни одбор Центра за културу "Влада Дивљан", сматрајући да је Центар за културу "Влада Дивљан" настављач традиције поменутих домова културе, усвојио је одлуку да се као Дан Центра за културу "Влада Дивљан", почевши од 2017. године, обележава 19. новембар, када је 1953. године на садашњој територији ГО Палилула основана прва културна институција.

Решењем Скупштине Градске општине Палилула број 060-17/2007-I-6-3 од 25.05.2007. године основан је Центар за културу "Влада Дивљан" (тадашњи назив Установа културе "Браћа Стаменковић - Палилула", а касније - **Установа културе "Палилула"**).

Решењем наведеног органа (оснивача Центра), број 060-19/2007-I-6-5 од 27.09.2007. године, Центру за културу "Влада Дивљан" (у даљем тексту - Центар, или Установа, будући да Закон о култури институције оваквог типа дефинише као установе) **пренето је право управљања и коришћења зградом у Митрополита Петра број 8, катастараска парцела 616/113 ЗКУЛ 4415 КО Београд 2, која је у јавној својини а чији корисник је Градска општине Палилула.**

Центар је регистрован у Трговинском суду у Београду, дана 21.09.2007. године, регистарски уложак број 5-1033-00. **Директор Установе је магистар економије Љубиша Ђуровић.**

Центар за културу је, почевши од 01.01.2016. године постао **индиректни буџетски корисник** Градске општине Палилула (Одлука број 060-I-3/2015-I-6-21-2 од 30.06.2015. године), у складу са препоруком Државне ревизорске институције.

На основу Одлуке о измени и допуни одлуке о оснивању Установе културе „Палилула“, коју је усвојила Скупштина Градске општине Палилула дана 16.11.2016. године („Службени лист града Београда“ бр. 106/16) и Решења Привредног суда у Београду, посл. број Фи 573/16 од 29.11.2016. године, **промењен је назив институције**, тако да, почевши од 06.12.2016. године, у правном промету Центар наступа и послује под именом - **Центар за културу "Влада Дивљан"**.

Данас, Центар за културу "Влада Дивљан" је постао незаобилазно место у културном животу Градске општине Палилула и Града Београда. Центар је својим програмима окренут промоцији вредности отвореног и демократског друштва, сарадњи са локалним,

националним и светским уметницима и уметничким групама, како професионалцима тако и аматерима.

1.2. Начин финансирања Центра

Центар за културу је, почевши од 01.01.2016. године постао индиректни буџетски корисник Градске општине Палилула (Одлука број 060-I-3/2015-I-6-21-2 од 30.06.2015. године), у складу са препоруком Државне ревизорске институције.

Сходно наведеном, годишњи "буџет" из кога се финансира рад Центра састоји се из два дела:

- Из буџетских средстава ГО Палилула;
- Сопствених прихода;

Сва трошења из буџетског дела средстава реализују се на основу одлука, закључака и инструкција ГО Палилула и на основу одлука Управног одбора Центра.

Непосредни предлагачи програмских активности које се финансирају из буџетског дела средстава су: представник ГО Палилула који је задужен за реализацију културних садржаја и програмски директор Центра. На основу њихових предлога, одлуке доноси Управни одбор Центра, водећи рачуна о наменском и законитом трешењу средстава.

Као што је назначено, Центар поред прихода из буџета остварује и приходе на „слободном тржишту“, за које је у Управи за трезор отворен посебан рачун „сопствених прихода“. Наиме, приходи по основу издавања пословног простора се уплаћују на консолидовани рачун „закупа“, а приходи од издавања сала, учионица (коришћење на сат), едукативних курсева који се организују у Центру (енглеског језика, музике – гитаре, клавира, сликања, балета), као и од издавања термина за коришћење Сцене "Стаменковић", уплаћују се на рачун „сопствених прихода“. Закупнине се наплаћују, у складу са препоруком Државне ревизорске институције, на буџетски рачун града Београда, тј. на "консолидовани рачун трезора" (КРТ).

2. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА И ДЕЛОВАЊЕ У ЦИЉУ ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Као установа која се бави делатношћу од јавног значаја, Центар посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва.

Руководство и запослени у Центру заступају став да стварањем окружња које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовања различитости и креативности.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Центар доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности

(„Службени гласник РС”, број 52/21), а у складу са Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, бр. 67/2022).

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.

Центар, у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање професионалних стандарда у раду;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању, **Центар** има следећи циљ:

- заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;

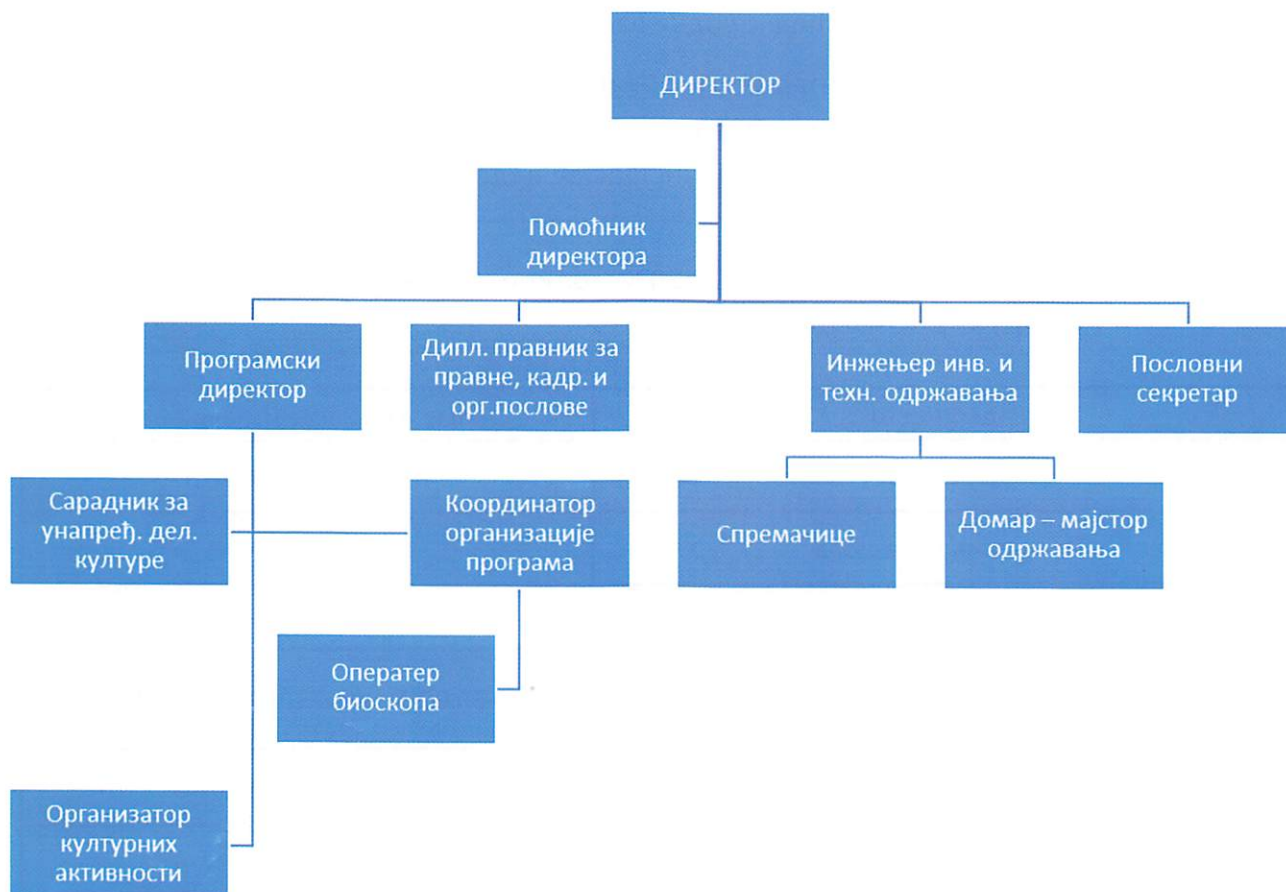
У остваривању програмских циљева, **Центар** ће у свом раду и деловању:

- водити рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- радити на изградњи културе једнаких шанси за све, систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у Центру;

Руководство Центра ће:

- остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене.

3. ГРАФИЧКИ ПРИКАЗ ОРГАНИЗАЦИОНЕ СТРУКТУРЕ ЦЕНТРА



4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности, неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су

усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Из наведених разлога, Центар доноси План управљања ризицима, на основу кога ће се сачињавати и извештаји о спровођењу плана управљања ризицима до 31. децембра сваке године и исти ће се достављати Министарству надлежном за равноправност полова односно родну равноправност.

4.1. Број запослених у Центру на дан 31.12.2022. године и полна заступљеност - Попуњена радна места у складу са Систематизацијом

Радно место	Име и презиме извршиоца
Директор	ЉУБИША ЂУРОВИЋ
Помоћник директора	ГОРАН ШОРМАЗ
Програмски директор	АНЂЕЛКО ЖИВКОВИЋ
Инжењер инвестиционог и техничког одржавања и одржавања уређаја и опреме	ВЛАДИМИР ЈЕЗДИМИРОВИЋ
Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове	ИВАНА ОШТАРЧЕВИЋ
Сарадник за за унапређивање делатности установе културе	ТИЈАНА ЧУРОВИЋ
Координатор организације програма	СЛОБОДАН ПЕРИЋ
Пословни секретар	ВЕСНА ПЕТКОВИЋ
Организатор програма	ДУШАН ЂУРИЋ
Организатори културних активности	ГОРДАНА ТАДИЋ
	ЈОВАНА ПЕТРОНИЈЕВИЋ
Домар – мајстор одржавања	МОМИР ИЛИЋ
Спремачице	МИЛИЈАНА САРИЋ
	ЛОЗИЦА МИЉКОВИЋ
	СВЕТЛАНА ДИЈАНИЋ
УКУПНО	15

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
15	7	8

(1) Полна структура запослених према радном месту

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	1	-
Помоћник директора	1	-
УКУПНО:	2	-

Остала радна места	Мушкарци	Жене
Програмски директор	1	-
Инжењер инвестиционог и техничког одржавања и одржавања уређаја и опреме	1	-
Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове	-	1
Сарадник за унапређивање делатности установе културе	-	1
Координатор организације програма	1	-
Пословни секретар	-	1
Организатор програма	1	-
Организатори културних активности	-	2
Домар – мајстор одржавања	1	-
Спремачица	-	3
Укупно	5	8

(2) Структура запослених у Центру према стеченом нивоу образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно	-	3	1	-		2	5	3	1	-
	3		1		2		8		1	
	15									

(3) Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	18 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО	-	-	1	-	1	4	3	4	2	-
	-		1		5		7		2	

4.2. ОПИС СТАЊА

У Центру 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 установи, у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у школи не постоји родни јаз (8 жена и 7 мушкараца).

Важно је напоменути да су новозапослена у Центру примљена у радни однос по основу конкурса, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова, предвиђених за конкретно радно место и звање.

У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Центар нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу факултета је доминантан међу оба пола запослених.

У школи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. закон), тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

5.1. Опште мере

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.

5.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама, одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у 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 жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

5.3. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Центар нема осетно неуравнотежену заступљеност полова, тако да овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

5.4. Подстицајне мере и програмске мере

Подстицајне мере представљају 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 рада.

Програмским мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере које ће Центар предузимати:

- Центар ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености, при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- Центар ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Центар ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Центар ће при евентуалном формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- Центар ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Центар ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- Центар ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- Центар ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мера: **Континуирано.**

Престанак спровођења мере: **Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.**

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству, најкасније до 15. јануара наредне године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

6. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА У ЦЕНТРУ

Име и презиме	Горан Шормаз
Телефон	011/2762-225
Мобилни телефон	069/820-64-54
e-mail	goran.sormaz@ckvladadivljan.rs

Контролу примене посебних мера врши директор Центра Љубиша Ђуровић, као и лице задужено за родну равноправност Горан Шормаз.

7. СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	e-mail
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.	Омбудсман Града Београда	011/324-0394	ombudsman@beograd.gov.rs
4.	Комисија за родну равноправност и једнаке могућности Града Београда	018/504-591	Jelena.Virijevic@gu.ni.rs
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3895	office@civilnodrustvo.gov.rs

8.	Центар за студије рода и политике —Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

8. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

Обрађивач
Помоћник директора
Горан Шормаз

Директор
Љубиша Ђуровић