



Београд, Влајковићева 3

Број: 021-02-18/2022-05

Датум: 30. децембар 2022

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
МИНИСТАРСТВА КУЛТУРЕ**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22) потпредседник Владе и министар културе, доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
МИНИСТАРСТВА КУЛТУРЕ**

САДРЖАЈ

УВОД.....
1. ОПШТИ ДЕО
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана
1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ....
3.1. Опште мере
3.2. Посебне мере
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
3.2.2. Подстицајне мере
3.2.3. Програмске мере
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
РЕЗИМЕ.....
ПРИЛОЗИ
/ – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана

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 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.

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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска 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. Овим 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 предвиђен чланом 19. 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.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив: Министарство културе;
Седиште: Влајковићева бр.3, Београд;
Одговорно лице: Маја Гојковић, потпредседница Владе и министарка културе;
Лице за координацију током израде плана: Светлана Јововић;
Лица задужена за родну равноправност су Гордана Предић и Наташа Завођа;
Порески идентификациони број:102199535;
Матични број: 07001525;
Web страница: www.kultura.gov.rs.

1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

За обављање послова из делокруга Министарства културе образоване су основне унутрашње јединице:

- Сектор за заштиту културног наслеђа и дигитализацију;
- Сектор за савремено стваралаштво;
- Сектор за међународну сарадњу и европске интеграције у области културе.

- Сектор за међународну сарадњу и европске интеграције у области културе.
У Министарству културе образована је посебна унутрашња јединица - Секретаријат министарства и две уже унутрашње јединице изван сектора и секретаријата: Група за инспекцијске послове и Група интерне ревизије.

У полној структури запослених у Министарству културе преовлађују жене и то посебно на местима државних службеника. Ако се погледају руководеће позиције, међу помоћницима министра преовлађују мушкарци. Министар и секретар Министарства су жене. Државни секретар је мушкарац.

Руководиоци према полу	жене	мушкарци
министар	1	
Државни секретари		1
Помоћници министра	1	2
Секретар министарства	1	
Посебни саветници	2	1
Укупно:	5	4

Запослени и радно ангажована лица према полу	жене	мушкарци
Државни службеници	45	14
Радно ангажована лица	13	5
Укупно	58	19

Број жена и мушкараца на руководећим позицијама је изједначен, жена се налази на челу Министарства културе, мушкарци преовлађују међу помоћницима. Руководиоци ужих унутрашњих јединица су већински жене.

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије.

У Министарству културе је на извршилачким радним местима утврђен однос од 31,2% мушкараца према 68,8% жена.

На руководећим местима које нису положаји или постављења однос је 50% жене према 50% мушкарци.

На руководећим местима који су положаји или постављења однос је 50% жене према 50% мушкарци.

1.1.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

Министарство културе је орган државне управе којем је утврђена надлежност у складу са Законом о министарствима („Сл. гласник РС“ бр. 128/20 и 116/22) и организован у складу са Законом о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 - др. закон и 47/18). Министарство нема органе управљања у смислу Закона о јавним предузећима, Закона о привредним друштвима и др, односно нема Скупштину, Управни или Надзорни одбор.

Министарством руководи министарка.

Министарство има једног државног секретара, који за свој рад одговара министру и Влади, у оквиру овлашћења који им министарка одреди. У проценту је 31,2% мушкарци према 68,8% жене.

Министарство има распоређених 3 помоћника министра, од којих су 2 мушкарци и 1 жена, у проценту 67% мушкарци и 33% жене.

Секретар Министарства културе је жена.

Структура запослених и радно ангажованих лица према годинама старости

ГОДИНЕ	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
31-40	15	19%	12	80%	3	20%
41-50	29	38%	22	76%	7	24%
51-60	27	35%	20	74%	7	26%
Преко 61	6	8%	4	67%	2	33%
УКУПНО	77	100%	58	75%	19	25%

Структура запослених и радно ангажованих лица према образовању и полу

Образовање	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
средња школа	5	6%	4	7%	1	5%
виша школа	2	3%	1	2%	1	5%
висока стручна спрема	70	91%	53	91%	17	90%
УКУПНО	77	100%	58	100%	19	100%

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Министарства културе у вршењу основних принципа родне равноправности.

У Министарству културе није утврђен ризик који би довео до неуравнотежености полова у пословним процесима као и у заступљености на радним местима према важећој систематизацији радних места.

Приликом анализе и статистике заступљености оба пола, водило се рачуна о чињеници да се на конкурсима на места за положаје пријављују једнако мушкарци и жене, али је реч о уређеном поступку пред Високим службеничким саветом, који утврђује опште, посебне и функционалне компетенције и стручна знања кроз који пролазе сви кандидати једнако без дискриминације и да први на Листи кандидата окончаног јавног конкурса за попуњавање положаја стиче право да буде постављен на то место. На тај начин нема могућности да се утиче да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

Са друге стране, у органима држане управе па тако и у Министарству културе примећује се тренд већег запошљавања жена на извршилачким радним местима у односу на

мушкараце. Поступак попуњавања извршилачких радних места такође је детаљно уређен законом и ту се не може утицати да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује законом и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду. У Министарству културе није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације као ни судских поступака из ових области.

Такође су радно ангажована лица у Министарству једнако плаћена за свој рад без обзира на пол, односно, не прави се разлика приликом одређивања накнада за радно ангажовање према полу лица која се ангажују. Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду родне равноправности, а која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК, са малом вероватноћом повреде родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

3.1. Опште мере

Опште мере за спровођење и унапређење 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.

Република Србија је ратификовала међународне инструменте који гарантују родну равноправност и који се непосредно примењују. То су пре свега **Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода**, као и протоколе које их прате.

Србија је ратификовала све међународне конвенције за родну равноправност. Најважнија је **Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000); Конвенција о политичким правима жена (1953); Декларација о елиминацији насиља над женама (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).**

Устав Републике Србије у члану 15. јемчи родну равноправност односно равноправност жена и мушкараца и прокламује политику једнаких могућности. Устав забрањује дискриминацију на основу пола. Уставне одредбе се даље разрађују Законом о равноправности полова, другим законима и подзаконским актима

Закон о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије”, број 52/21) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења, и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

Национална стратегија за родну равноправност (2021-2030) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије”, број 94/16); усклађен је са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011) коју је Србија ратификовала 2013. године.

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/09 и 52/21);

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (2022-2030) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и **Акциони план за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.**

Закон о буџетском систему налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2). Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама (члан 45).

Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама („Службени гласник Републике Србије”, бр.) унеле су низ новина у анализу садржаја и ефеката јавних политика и прописа. Од посебног је значаја доношење инструкција за Тест утицаја на родну равноправност који предвиђа оцену свих законских и стратешких докумената из перспективе родне равноправности.

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности. Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

Законом о култури („Службени гласник Републике Србије” бр.72/09, 13/16, 30/16-исправка, 6/20, 47/21 и 78/21), између осталог је прописано: да предлог за чланове Националног савета за културу треба да обезбеди заступљеност од најмање **40%** представника мање заступљеног пола (члан 16а); као и да састав управних и надзорних одбора установа културе треба да обезбеди заступљеност од најмање **40%** представника

мање заступљеног пола, сагласно чл. 42. и чл 46. предметног закона. Наведено утиче на родно равномерну заступљеност у органима управљања у установама културе, над чијим радом надзор врши Министарство културе.

Министарство културе је овим одредбама закона препознало потребу једнаког учешћа оба пола у институтима који су важни за остваривање културне делатности у целини.

3.2. Посебне мере

Сви запослени у Министарству културе имају једнаке шансе да учествују у раду Министарства у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Министарства културе.

Право запослених да буду бирани и именовани у радним групама и радним телима Министарства исто је за оба пола, те се по овом основу не прави никаква разлика. Постављена лица у Министарству културе могу подједнако бити и мушкарци и жене.

У процесу законодавне – нормативне активности Министарство културе формира радне групе за израду или измене и допуне закона и подзаконских аката.

Министарство културе у свом раду и у оквиру своје надлежности је одлучно да:

- Развија активну политику једнаких могућности оба пола у свим областима рада;
- Подстиче мање заступљени пол да узима веће учешће у раду;
- Спречава прављење разлике по полу приликом кандидовања за било коју функцију или чланство у радним групама и радним телима Министарства;
- Употребљава родно сензитивни језик како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- Прикупља релевантне податке разврстане по полу и доставља надлежним институцијама, по потреби.

У Министарству културе није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру своје надлежности као ни приликом активности: организација састанка, службених путовања, округлих столова, конференција, јавних расправа, али се мере у наставку наводе у циљу подсећања и подизања пажње да се има у виду родни аспект у структури учесника наведених активности, континуирано.

Мера 1. У поступку израде прописа, стратегија, програма, планова и извештаја из делокруга Министарства културе односно приликом формирања Радних група које образује министарка, обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, кад год је то могуће.

Мера 2. Увести уједначену примену критеријума заступљених у појединим поступцима расписивања јавних конкурса за финансирање и суфинансирање програма и пројеката у области културе, како би се на исти начин увео додатни критеријум за вредновање пројеката пријављених на конкурс, а у циљу остваривања права друштвено осетљивих група и родне равноправности за све области културне делатности.

Мера 3. У поступку израде буџета Министарства културе наставити примену принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројекта и политика.

Мера 4. На састанцима, службеним путовањима у земљи и иностранству, округлим столовима, конференцијама, кад год је могуће обезбедити уравнотежену заступљеност жена

и мушкараца, једнако учешће у преговорима, разговорима и поступцима предлагања одлука.

Мера 5. Наставити са практичном применом цитираних одредби Закона о култури у предлагању чланова Управних и Надзорних одбора установа културе.

Наведене мере се примењују континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима до постизања циља због којег се доноси.

3.2.2. Подстицајне 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 процеса рада код послодавца.

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Министарству културе не постоји потреба за прописивањем подстицајних мера.

Министарство културе, односно, лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем подстицајних мера, приступиће се измени овог Плана.

3.2.3. Програмске мере

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

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Министарству културе не постоји потреба за прописивањем програмских мера.

Министарство културе, односно, лице задужено за родну равноправност, континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем програмских мера, приступиће се измени овог Плана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Гордана Предић	<i>посебна саветница министра културе</i>		<i>gordana.predic@kultura.gov.rs</i>
2.	Мирослава Турковић	<i>Саветник у Сектору за међународну сарању и европске интеграције у култури</i>	292-78-83	<i>miroslava.turkovic@kultura.gov.rs</i>

3.	Александра Ђорђевић	Саветник у Сектору за савремено стваралаштво	292-78-54	<i>aleksandra.djordjevic@kultura.gov.rs</i>
4.	Оливера Игњатовић	самостални саветник у Сектору за заштиту културног наслеђа и дигитализацију	292-78- 91	<i>olivera.ignjatovic@kultura.gov.rs</i>
5.	Наташа Завођа	саветник у Секретаријату министарства	292-89-49	<i>natasa.kapovic@kultura.gov.rs</i>
6.	Тања Рашић	Група интерне ревизије	29-78-88	<i>tanja.rasic@kultura.gov.rs</i>

РЕЗИМЕ

Предвиђене мере спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, на основу унапред прописаног извештаја.

Подаци који се евидентирају овим Планом исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Спровођење мера врши се кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизања свести запослених и радно ангажованих лица у Министарству културе, без обзира на врсту и функцију радног места, о значају принципа родне равноправности.

Како су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, а коначни циљ је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на огласној табли и интернет страници Министарства културе.

ПОТПРЕДСЕДНИК ВЛАДЕ
И МИНИСТАР



Маја Гојковић