

Установа дом културе „Ивањица“

Број: 237-02/2025

31.12.2025. године

И в а њ и ц а

На основу члана 19.-21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021- даље:Закон), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022- даље:Правилник) и члана 20 Статута Установе дом културе „Ивањица“, директор Милан Крунић, дана 31.12.2025. године, доноси

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ**

### **I Уводне одредбе**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Установе дом културе „Ивањица“ (у даљем тексту:Установа) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље:План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

Сходно члану 3. Закона, 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.

Такође чланм 4. Закона прописано је да је забрањен сваки облик посреден и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима, сагледавати и могућности ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Установи у 2026. години.

### **II Елементи Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима садржи:

1. списак области и радних процеса у Установи, који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
2. списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
3. начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### III Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Установи, могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

- запошљавања или радног ангажовања,
- трајања радног односа или радног ангажовања,
- вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица,
- стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица,
- исплате зараде и других принадлежности за рад једнаке вредности
- коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета,
- стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања

Број лица која су у радном односу на дан доношења Плана управљања ризицима за 2026. годину је 14, 6 мушкараца и 8 жена. Број лица која су радно ангажована (рад ван радног односа-уговор о делу) је 1 жена.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2026. годину, утврђено је да је укупан број запослених и радно ангажованих лица 15, од чега је 9 жена и 6 мушкараца, што значи да однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Установи, износи 34%:66%.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Установи, показује да:

- у старосној групи до 30 година, укупно има 0 лица,
- у старосној групи од 31 до 40 година укупно има 4 лица, од којих је 3 жена и 1 мушкарац;
- у старосној групи од 41 до 50 година укупно има 3 лица, од којих је 1 жена и 2 мушкараца;
- у старосној групи од 51 до 60 година укупно има 5 лица, од којих је 4 жена и 1 мушкарац;
- у старосној групи од 61 до 70 година укупно има 3 лица, од којих је 1 жена и 2 мушкараца;

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60, као и да су у тој групи претежно заступљени са 33,3 %.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања-стручне спреме долази се до сазнања да:

- ССС укупно има 7 лица, од којих је 3 жена и 4 мушкараца;
- ВШС укупно има 1 лице, од којих је 1 мушкарац;
- ВСС укупно има 6 лица, од којих је 5 жене и 1 мушкарац;
- са МА/Мр укупно има 1 лице, од којих је 1 жена.

Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих су претежно заступљени/заступљене са 46,6%, а у категоријама најобразованијих са МА,МР и Др су заступљени са 6,6%.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Установе, налази мушкарац, која обавља функцију директора.

У органу управљања (управни одбор) укупно има 4 лица, од којих је 3 жене и 1 мушкарац.

У органу надзора (надзорни одбор) укупно има 3 лица, од којих 2 жене и 1 мушкарац. Из наведених података пропизилази сазнање да су на највишим руководећим радним местима, са највећом зарадом заступљене претежно жене.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, можемо констатовати да у Установи постоји родни јаз и то у корист жена. Такав тренд је заступљен као међу руководиоцима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Установи је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, независно од пола, полних карактеристика односно рода.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Установи нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У Установи је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

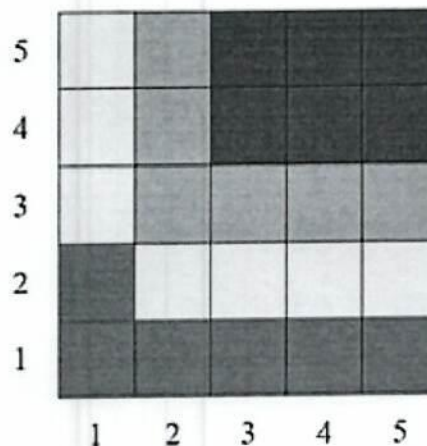
Такође једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одмори, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.,

Имајући у виду наведено, утврђује се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1)

**Табела 1.- Матрица за процену и мерење ризика**

Катастрофална  
 Озбиљна  
 Умерена  
 Мала  
 Минимална

Последице



Вероватноћа

Занемарљива  
 Мала  
 Средња  
 Велика  
 Изразито  
 велика

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Установи у 2025.години средња умерена (уписати једну од опција:занемарљива/мала/средња/велик/изразито велика) што се квантификује 2(уписати одговарајући број уз наведену опцију приказан на матрици :1/2/3/4/5). У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као умерена(уписати једну од опција:низак/умерен/висок/веома висок) јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као мала(уписати једну од опција:минимална/мала/умерена/озбиљна/катастрофална), а што се квантификује 2(уписати одговарајући број уз наведену опцију на матрици:1/2/3/4/5).

Процена ризика у одређеном процесу врши се тако што се број запослених и радно ангажованих(по основу уговора о делу, привремени и повремени послови, ауторски уговори) лица врши тако што се број запослених и радно ангажованих мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и тај износ помножи са 100. У установи дом културе „Ивањица“ тај проценат износи 34% мушкарци, а 66% жене, што значи да је вероватноћа повреде принципа родне равноправности умерена.

#### **IV Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у 2026. години**

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у Установи у 2026. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослене и радно ангажована лица и то кроз:

1. стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње,
2. стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећим радним местима, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб,
3. доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб,
3. стварање и омогућавање једнаких услова за запослене и радно ангажована лица у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора, одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета,
4. спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика рода и старосне доби,
5. спровођење политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род запосленог или радно ангажованог лица,
6. престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

#### **V Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то да је руководилац дужан, да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице Хаџи Снежана Златић, организатор програма.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се континуирано, током 2026 године, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених опостојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз наведени правилник.

Надзор над спровођењем овог Плана управљања ризицима врши одговорно лице у правном лицу.

## **VI Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима**

План управљања ризицима за 2026 годину се доноси најкасније до 31. децембра 2025. године за наредну календарску годину и доставља се у писаној и електронској(написати:електронској/писаној) форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2027. године..

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима Установе за 2026.годину сачињава се најкасније до 31.децембра 2026.године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставља се наведном министарству, најкасније до 15. јануара 2027.године и то на следећу електронску адресу:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

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

## **VII Почетак примене Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Пре ступања на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интернет страници Установе.



Директор

Милан Крунић