



КУЛТУРНИ ЦЕНТАР
„МИЈА АЛЕКСИЋ“
Горњи Милановац

КУЛТУРНИ ЦЕНТАР „МИЈА АЛЕКСИЋ“ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ

Кнез Михаилов трг 1, 32300 Горњи Милановац, п.фах 92
тел: +381 32 711 118, 711 119, тел/факс: 720 425/6/7, e-mail:office@kcgm.org.rs
матични број:7193459 / ПИБ:101152990 / шифра делатности:8559
текући рачуни: 840-241664-17 и 840-241668-05 код Управе за трезор

Број:7/26

Датум:14.01.2026.г.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ:

1. Садржај.....	2
2. Основни подаци о доносиоцу Плана.....	3
3. Увод.....	4
4. Унутрашња систематизација и шематски приказ организационих целина	4
5. Значење појединих израза.....	6
6. Међународни акти на којима се заснива родна равноправност.....	8
7. Правни оквир Републике Србије на коме се заснива родна равноправност.....	9
8. Родно осетљива статистика.....	9
9. Родна равноправност.....	10
10. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода.....	11
11. Циљеви одређивања и спровођења посебних мера.....	12
12. Опис и анализа стања.....	13
13. Посебне мере за оставривање и унапређивање родне равноправности.....	14
14. Родна равноправност у области културе.....	15
15. Прикуљање података и мониторинг.....	16
16. Почетак примене плана.....	17
17. Извештавање о реализацији плана.....	17
18. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	17

доноси се следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У КУЛТУРНОМ ЦЕНТРУ "МИЈА АЛЕКСИЋ" ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24.05.2022. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19 овог закона, **Културни центар “Мија Алексић” Горњи Милановац** доноси План управљања ризицима.

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ДОНОСИОЦУ ПЛАНА

Назив органа: Културни центар "Мија Алексић" Горњи Милановац

Адреса седишта: Кнез Михаилов трг 1, Горњи Милановац

Матични број: 7193459

Порески идентификациони број: 101152990

Шифра делатности: 8559

Директор Установе: Драган Арсић

Председник УО: Милан Копривица

Координатор за израду Плана: Весна Банашевић

Комисија за израду и Плана и праћење стратегије управљања ризицима:

Милена Савић, Данијела Радојевић, Бобан Стефановић и Предраг Лошић

Адреса за пријем електронских поднесака: office@kcgm.org.rs

Одлуком директора Културног центра “Мија Алексић” Горњи Милановац 380/22, од дана 29.12.2022. године, одређена је **Весна Банашевић**, руководилац Правне и опште службе Културног центра за координатора задуженог за родну равноправност.

I УВОД

Културни центар "Мија Алексић" Горњи Милановац /у даљем тексту: **Културни центар**/ на основу Закона о култури (“Сл.гласник РС”72/2009,13,2016-испр, 6/2020,47/2021 и 76/2021) јесте правно лице основано ради обављања културне делатности (обезбебењује остваривање права грађана, односно задовољења потребе грађана, као и остваривање другог законом утврђеног опшег интереса у области културе на подручју општине Горњи Милановац).

Обавеза Културног центра као Установе културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе је да својим радом доприноси унапређењу домаћег културног стваралаштва и заштити културног наслеђа.

Културни центар је основан Одлуком Скупштине општине Горњи Милановац бр. 1-06-46/91 од 17.5.1991. год. Културни центар је најпре уписан у судски регистар Окружног Привредног суда у Краљеву, решењем број: FI-1178/91, а сада сходно Закону о култури у Регистар установа културе при Агенцији за

привредне регистре - АПР решењем: БКУ 652/2023 од 10.07.2023. године. Седиште Културног центра је Кнез Михаилов трг бр.1. Горњи Милановац.

За обављање послова из делатности Установе предвиђених Статутом утврђује се 23 радна места, а систематизује 24 извршилаца и директор као именовано лице. Решењем Председника општине број: 1-110-17/2025 од 20.8.2025.год. дата је сагласност на Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Културном центру "Мија Алексић" (донет од стране директора Установе под бројем 214/25 дана 18.8.2025. године. Управни одбор Установе дао сагласност под бројем 214/25 од 20.8.2025.год)

Решењем Председника општине број: 1-110-35/2025 од 25.12.2025.год. дата је сагласност на Правилник о изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Културном центру "Мија Алексић" (донет од стране директора Установе под бројем 384/25 дана 23.12.2025. године. Управни одбор Установе дао сагласност под бројем 383/25 од 23.12.2025.год)

У циљу ефикасног и економичног извршења послова, Културни центар обавља делатност у оквиру следећих организационих целина:

ОЈ 1 Уредништво књижевног, музичко - сценског и контакт програма и Уредништво дечјег програма

- Руководилац основне организационе јединице - Уредник књижевног, музичког-сценског програма,
- Уредник дечјег програма,
- Новинар,
- Организатор културних активности,
- Организатор програма

ОЈ 2 Уредништво филмског програма

- Руководилац основне организационе јединице - Уредник филмског програма
- Оператер биоскопа
- Техничар инвестиционог и техничког одржавања и одржавања уређаја и опреме
- Коректор за аутоматске обраде филмске грађе
- Помоћни радник

ОЈ 3 Уредништво ликовног програма и уредништво издавачке делатности и маркетинга

- Руководилац основне организационе јединице – уредник програма и координатор за односе са јавношћу
- Уредник ликовног програма
- Уредник издавачке делатности и маркетинга
- Продавац
- Техничар - галериста за визуелни програм

ОЈ 4 Сектор за правне и опште послове и сектор за финансијско рачуноводствене послове

- Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове,
- Финансијско - рачуноводствени аналитичар,
- Шеф рачуноводства,
- Самостални финансијско - рачуноводствени сарадник,
- Правни сарадник,
- Благајник,
- Ликвидатор,
- Техничар инвестиционог и техничког одржавања и одржавања уређаја и опреме
- возач

Културни центар је посвећен грађењу окружења у коме се негује међусобно уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности у Културном центру. Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану и актима донетим на основу Плана, имају следеће значење:

- 1) **род означава** друштвено 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 друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног 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 друштвеног 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) **насиље у породици** означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно изметага да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) **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;

14) **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, и на други сличан начин;

15) **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;

16) **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;

17) **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;

18) **неплаћени кућни рад** представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне послове

19) **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;

III МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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);

- 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 А/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 (чл.15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (чл.21.ст.3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (чл.21.ст.4), гарантује једнакост пред законом (чл.21.ст.1), једнаку законску заштиту (чл. 21.ст.2), заштиту пред судовима (чл.22.ст.1), другим државним органима (чл.36.ст.1) и међународним институцијама (чл.22.ст.2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (чл.66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (чл.68) и социјалну заштиту породице и запослених (чл.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);

IV 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 производеле 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. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

V РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниожену 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.

VI ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање, на отворен или прикривен начин, у односу на лица и/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 услуга); 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 комуникација 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 (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 заштитита 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 оставривања једнаких могућности за жене и мушкарце

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

VII ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте оставривање и унапређење родне равноправности у свим сферама рада Културног центра.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у области рада, запошљавања, образовања у Културном центру и једнаке могућности за оставривање права и слобода, једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва, једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву; равноправан приступ културним добрима и културним садржајима; равноправно учешће на конкурсима за пројекте у области културе и уметности, као и учешће на конкурсима за награде које се додељују у области културе и уметности за жене и мушкарце;

Посебне мере које се одређују и спроводе у овој области обухватају:

1) подршку културним програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и спречавање и сузбијање родних стереотипа и предрасуда;

2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у установама културе које те органе имају, у складу са законом којим се уређује област културе.

2. Посебни циљеви

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у рад и документа Културног центра

Увођење родне перспективе у све фазе радног процеса, донетих аката, мера и активности у Културном центру

Уравнотежена заступљеност полова у комисијама, раду на пројектима, саветима /филмски, галеријски/, жиријима, стручним сарадницима.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања, у Управном и Надзорном одбору Културног центра.

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у документима, називима радних места, звања и занимања, у општим и појединачним актима Културног центра

3) Увођење родне перспективе у стручно усваршавање и образовање

Подстицање уравнотежене заступљености полова при похађања програма стручног усваршавања као и потребе додатног образовања запослених

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет.

4) Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања и спровођења активности и радних процеса у Културном центру.

VIII ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Културном центру:

1. Родна статистика

А) Структура запослених у Културном центру са стањем на дан: 31. децембар 2025. године

У Културном центру има 24 запослених и четворо радно ангажованих лица по основу Уговора о привременим и повременим пословима. Укупно 28, (17 жена - 60.71% и 11 мушкараца - 39.29%).

Старосна структура табела:

Старосна структура	Укупно	Жене	Мушкарци
21 - 30 година	0	0	0
31 - 40 година	2 (7,14%)	1 (3,57%)	1 (3,57%)
41 - 50 година	10 (35,71%)	6 (21,43%)	4 (14,28%)
51 - 60 година	13 (46,43%)	7 (25%)	6 (21,43%)
61 - 70 година	3 (10,71%)	3 (10,71%)	0

Б) Структура запослених:

Укупан број именованих лица који су засновали радни однос (директор) је један: жена 0 (0%) и један мушкарац (3,57%).

Укупан број радно ангажованих лица на привремено повременим пословима је четири: три жене (10,71%) од укупног броја запослених и један мушкарац (3,57%) од укупног броја запослених и радно ангажованих.

Структура запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и стручној спреми:

Стручна спрема	Укупно	Жене	Мушкарци
Основна школа	2 (7,14%)	1 (3,57%)	1 (3,57%)
III	1 (3,57%)	1 (3,57%)	0
IV	12 (42,86%)	8 (28,57%)	4 (14,29%)
V	1 (3,57%)	0	1 (3,57%)
VI	3 (10,57%)	1 (3,57%)	2 (7,14%)
VII	9 (32,14%)	6 (21,42%)	3 (10,71%)

В) Структура именованих лица:

Управни одбор

Укупан број именованих лица у Управном одбору је пет: три жене, и два мушкараца.

Надзорни одбор

Укупан број именованих лица је три: једна жена и два мушкараца.

2. Анализа стања

На основу предочених података постоји родни јаз међу запосленима у корист жена.

Именована лица (директор, чланови Управног и Надзорног одбора), сходно закону именују се од стране оснивача (Општина Горњи Милановац), а запослени се примају или су примљени у радни однос након спроведеног јавног конкурса, тако да јаз у структури именованих и запослених није резултат постојања дискриминације у поступку заснивања радног односа у Културном центру. Током 2023. године у складу са Законом о култури и Законом о родној равноправности измењен је Оснивачки акт. Усвојен је нови Статут (10.04.2023. године) на који је Сагласност дао Оснивач (5. маја 2023. године Решењем 2-06-23/2023). Новим Статутом је смањен јаз између заступљености мушких и женских чланова Управног и Надзорног одбора. Родни јаз који постоји у структури запослених може се ублажити једино предузимањем дугорочних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова и охрабривањем и подржавањем мушкараца за обављање одређених послова у области културе. На основу анализе података о укупним месечним примањима запослених, на нивоу просека за 2022. годину, може се закључити да не посотоји родни јаз и у складу са Законом и Уредбом о зарадама у јавном сектору, Посебним колективним уговором, сви заспоелни у Културном центру остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

IX ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТАВРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу оставривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама послова Културног центра, уз истовремено поштовање свих специфичности обављања стручних послова и спровођење конкурса

за запошљавање осталих на извршилачким радним местима, одређују се посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

- **Коришћење родно осетљивог језика**, односно језика који је ускалду са граматичким родом у интерним актима и правилницима, у међусобној писаној и усменој комуникацији запосленик као и екстерној комуникацији, између Културног центра, културних установа и других државних органа, правних лица, предузетника и физичких лица. Време за увођење мере је након усвајања Плана управљања ризицима и мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно нема временско ограничење. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у скалду са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет старници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.
- **Континуирано стручно усавршавање** и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржаје делатности у суду, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама. Време увођења мере је континуирано и наведена мера је трајна, спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова** у Управном и Надзорном одборима, омисијама, саветима и другим евентуалним телима у Културном центру. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Искључивање из садржаја аката, наредби, дописа, Правилника у Културном центру родно стереотипних, сексистичких садржаја**, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Предузимање посебних мера** ради ставрања једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама обављања послова у Културном центру. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Успостављање континуиране сарадње** са државним органима и организацијама цивилног друштва, културних и образовних институција у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности и тиме ће се омогућити једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.
- **Увођење начела родне равноправности** у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

X РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ОБЛАСТИ КУЛТУРЕ ОБУХВАТА:

1. Једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва за жене и мушкарце,
2. Једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву за жене и мушкарце;
3. Равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце;
4. Равноправно учешће на конкурсима за пројекте у области културе и уметности, као и учешће на конкурсима за награде које се додељују у области културе и уметности за жене и мушкарце;

Посебне мере које се одређују и спроводе у овој области обухватају:

- 1) подршку културним програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и спречавање и сузбијање родних стереотипа и предрасуда;
- 2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у установама културе које те органе имају, у складу са законом којим се уређује област културе.

2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Културном центру.

У Културном центру је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада Културног центра; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Културном центру и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа оставривања родне равноправности у области из делокруга рада Културног центра, доставља извештаје директору Културног центра, сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за оставривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врше директор Културног центра и лице задужено за родну равноправност и чланови комисије.

XI ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Културном центру у свим областима у којима се спроводе мере морају бити осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и оставривања родне равноправности и извештавања о томе, Културни центар је дужан да евидентира податке разврстане по полу.

Запослени одређени од старне директора Културног центра евидентирају податке о:

- 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, разврстана по полу
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу.
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавања 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
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама
- 8) 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
- 9) начину поступања Културног центра по поднетим пријавама

10) 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

11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси свака промена података.

Културни центар је дужан да све податке да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области као и надлежном Министарству (на његов захтев), на начин и у складу са Законом о заштити података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Културни центар Горњи Милановац није у обавези да доставља годишњи извештај, јер има 26 запослених са директором. Али ће континуирано уносити промене о остваривању родне равноправности, који поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Културном центру.

Извештај се доставља надлежном Министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

XII ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет старници Културног центра <http://www.kcgm.org.rs/> (рок 15 дана, од дана доношења)

Културни центар ће Министарство обавестити о датуму објављивања Плана на интернет старници Културног центра <http://www.kcgm.org.rs/>.

XIII ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег извештаја о раду Културног центра.

Културни центар је дужан да Министарству достави обавештење о интернет старници на којој је **Извештај о раду Културног центра објављен у року од 30 дана од дана усвајања Управног одбора.**

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се

баве унапређењем принципа родне равноправности:

Редни Бр.	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	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs

	права и друштвени дијалог		
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Горњи Милановац,
14. јануар 2026. године

За Културни центар Горњи Милановац

Драган Арсић, директор

