

**„УСТАНОВА СТУДЕНТСКИ КУЛТУРНИ ЦЕНТАР“
У НОВОМ САДУ**

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

У НОВОМ САДУ, март 2026. године

На основу члана 51. став 1. тачка 1 Закона о ученичком и студентском стандарду („Службени гласник РС“, број 18/2010, 55/2013, 27/2018 - др. закон и 10/2019), члана 25. став 1. тачка 1 Статута „Установе студенски културни центар“ у Новом Саду број 62/2024 од 07.06.2024. године, а у вези са чланом 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021) и чланом 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 67/2022) Управни одбор „Установе студентски културни центар“ у Новом Саду, на седници одржаној дана 26.03.2026. године у Новом Саду, доноси:

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

I УВОД

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе и уравнотежене заступљености полова у поступањима у „Установи студентски културни центар“ у Новом Саду (у даљем тексту: Установа).

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, као и равномерно учешће 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 услуга); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; 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, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају 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 или старатељства, затим 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 утицај поједних личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом се уређују 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 уређују се и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

Међународни акти на којима се заснива родна равноправност:

1. Повеља Уједињених нација;
2. Универзална декларација о људским правима (1948);
3. Европска повеља о људским правима (1950);
4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
5. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
6. Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
7. Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
8. Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (CEDAW);
9. УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (Под);

10. Резолуција СВУН — жене мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
11. Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
12. Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
13. Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију;
14. Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
15. Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. Век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
16. Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
17. Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
18. Агенда 2030 — циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
19. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
20. Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
21. Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност:

1. 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), 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);
2. Закон о родној равноправности;
3. Закон о забрани дискриминације;
4. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом;
5. Закон о спречавању насиља у породици;
6. Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030;
7. Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

1. Подаци о органу власти

Назив: „Установа студентски културни центар“ у Новом Саду

Седиште и адреса: Нови Сад, Владимира Перића Валтера број 5

Број телефона: 021/6350-579

Електронска адреса: office@skcns.org; skcnovisad@gmail.com

Веб-сајт: www.skcms.org

Матични број: 08590966

ПИБ: 101634688

Структура Установе

У Установи се образују пет служби, као унутрашње организационе јединице, преко који се обавља делатност установе и то:

- 1) Програмска служба;
- 2) Служба за техничку реализацију програма;
- 3) Служба правних, општих и кадровских послова;
- 4) Финансијско - рачуноводствена служба;
- 5) Служба инвестиционог и техничког одржавања, безбедности и заштите.

Такође, делатност Установе се обавља се и ван унутрашњих организационих јединица, директно преко самосталних извршилаца.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

1. списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
2. списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
3. податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

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

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2026. годину утврђено је следеће:

Укупан број запослених и радно ангажованих лица је 53, од чега запослена лица женског пола чине 50,94% (27), док запослена лица мушког пола чине 49,06% (26). Укупан број руководећих радних места је 3, од чега су на две позиција запослене особе женског пола, а на једној позицији особа мушког пола.

Када је у питању старосна структура, у старосној доби од 21 године живота до 30. године живота запослених има 9,43%, четири мушка и једна женска особа. Даље, 16,98% запослених су у старосној доби од 31. до 40. године живота, четири мушких и пет женских особа, док је највећи број запослених - 37,74% у старосној доби од 41. до 50. године, девет мушких и једанаест женских особа. У старосној доби од 51. до 60. године живота је 28,30%, девет мушких и шест женских особа. У старосној доби од 61. до 70. је запослено 5,66%, две мушке и једна женска особа, а напослетку је запослена и једна мушка особа у старосној доби од 71-80 година.

Када је у питању образовна структура ситуација је следећа: први ниво квалификације поседује 1 запослена женска особа (1,89%), трећи ниво квалификације поседује 1 мушка запослена особа (1,89%), четврти ниво квалификације поседује 26 запослених (9 женског пола, 16,98% и 17 мушког пола, 32,07%), шести ниво квалификације поседује 3 запослених (два женског пола, 3,77% и један мушког пола, 1,89%), седми ниво квалификације поседује 22 запослених (15 женског пола, 28,30% и 7 мушког пола, 13,21%).

У 2025. години радни однос је престао за две особе мушког пола, док су у истој години две особе мушког пола засновале радни однос.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода.

У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ постоји утицај других фактора који представљају ризик.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Установи загарантована је једана зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род, у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

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

Забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, одморе, 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.

У 2024. години није било примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивање или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било ни судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основама, односно повредом принципа родне равноправности.

На основу извршене анализе процене ризика од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину, установљено је да не постоји родни јаз имајући у виду да број радно ангажованих лица женског пола чине 50,94% (27), док запослена лица мушког пола чине 49,06% (26)

2.2. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере предвиђене овим Планом су донете са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности. Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Установе.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење 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, професионалног развоја, и једнаке могућности за остављање права и слобода.

Крајњи циљеви су успостављање инклузивне средине у Установи, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично, подизање свести свих запослених о значају родне равноправности њеном успостављању и унапређењу, те уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаком приступу запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Даље, употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично, као и остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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.

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 остављање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Установа.

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

1. развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Установи;
2. право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама и програмима Установе;
3. примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
4. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
5. уравнотежена заступљеност полова у управним и другим радним телима Установе;
6. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених, клизно радно време;
7. употреба родно осетљивог језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
8. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама.

Превентивне мере

Врсте превентивних мера:

1. промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;
2. континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, старости, изгледа и сл.;
3. у поступку новог запошљавања, приликом избора између пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, предност треба да се да кандидату оног пола који је мање заступљен у Установи.

Предвиђене опште, посебне и превентивне мере спроводе се континуирано у току календарске године, до постизања циља због којег су прописане, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

2.3. Подаци о лицима одговорним за спровођење предвиђених мера из Плана управљања ризицима

Решењем о именовању лица задуженог за родну равноправност бр. 163/2026 од дана

19.03.2026. године, за лице задужено за родну равноправност именована је Јелена Мићуновић, запослена на радном секретар установе ученичког и студентског стандарда (руководилац службе правних, општих и кадровских послова), а као заменик лица задуженог за родну равноправност именован је Владимир Козбашић, запослен на радном месту: организатор програма у установи културе студенског стандарда.

3. Завршне одредбе

Овај План управљања ризицима ступа на снагу и почиње да се примењује осмог дана од дана дана објављивања на огласној табли Установе.

Овај План управљања ризицима ће се објавити на огласној табли Установе и на сајту Установе даном његовог доношења.

Установа студентски културни центар у Новом Саду



председник Управног одбора Боривој Швоња