

Библиотека „Радован Бели Марковић“

Датум: 01.12.2023.

Број: 265

Место: Лajковац

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона, Библиотека „Радован Бели Марковић“ доноси

Одлуку

о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Подаци о органу који доноси план, података о члановима тима именованог за израду плана:

- ПИБ: 101343127
- МБ: 17040090
- Адреса: „Владике Николаја“ број 6, 14224 Лajковац
- Телефон: 014-3433-155
- Мејл: gblajkovac@yahoo.com
- Одговорно лице: в.д. директора:
 - Снежана Шкорић
- Координатор за израду плана: Ана Нишавић

В.д. директор



Снежана Шкорић

Шкорић

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

БИБЛИОТЕКА
„РАДОВАН БЕЛИ МАРКОВИЋ“
ЛАЈКОВАЦ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Библиотеке „Радован Бели Марковић“ доноси се следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ 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

- I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана
- II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем

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, 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље п

женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског 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 неповољни 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 политike 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 чл.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.

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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкице и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 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), 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);

1. ОПШТИ ДЕО

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

Основни подаци о доносиоцу плана

Име и презиме	Адреса	ЈМБГ	Е-майл	Број
Снежана Шкорић	Боговаћа	0511983715294	gblajkovac@yahoo.com	014-3433-155
Ана Нишавић	Лајковац	2410996715214	anarakic241096@gmail.com	064-540-24-16

Одлука о оснивању

- Скупштина општине Лајковац број: 06-5/95-01 од 30.03.1995. године,
- Правилник о организацији и систематизацији послова у Библиотеци "Радован Бели Марковић", број 45 од 01.03.2023. године.

I Руководство библиотеке – директор

II Служба за обављање библиотечких послова

1. Дипломирани библиотекар (број извршилаца један)
2. Књижничар (број извршилаца три)
3. Администратор базе података (број извршилаца један)

III Финансијска служба

1. Шеф рачуноводства (један извршилац)

IV Остали послови подршке

1. Помоћни радник (један извршилац)

V Помоћно технички послови

1. Пословни секретар (број извршилаца један)

- Осим стално запослених, Библиотека „Радован Бели Марковић“ има шест лица ангажованих ван радног односа и то четири лица ангажована по основу Уговора о привременим и повременим пословима (због повећаног обима послова) и два лица по основу Уговора о делу (за послове ван основне делатности послодавца по основу Закона о раду).

- У складу са Законом о култури, осим директора, као органа руковођења, Библиотека „Радован Бели Марковић“ има Управни одбор као орган управљања, који има пет чланова и Надзорни одбор, који има три члана.

Програмски принципи и начела

- Библиотека „Радован Бели Марковић“ обавља библиотечко информациону делатност и основана је ради обезбеђивања услова за остваривање права грађана на слободу изражавања и на стицање и коришћење знања.
- Библиотечко – информациона делатност је делатност од општег интереса.

- Општи интерес у библиотечко – информационој делатности подразумева да грађани имају слободан приступ информацијама, знањима и идејама садржаним у библиотечко – информационој грађи и изворима, као и право на остваривање свих својих индивидуалних и интелектуалних слобода.
- Библиотечко - информациона делатност, у смислу овог закона, обухвата прикупљање, обраду, заштиту, чување, представљање и давање на коришћење библиотечке грађе и извора, као и стварање, размену, позајмицу, и дистрибуцију информација које поседују библиотеке, друге установе, организације или удружења у земљи и иностранству, а у циљу ширења знања, слободног приступа информацијама и њихове промоције.
- Библиотеке су у средишту развоја информационог друштва јер су суштински значајне за информисаност грађана, за њихово усавршавање и индивидуални развој, неопходне су за развој образовања, науке и културе, покретач су свеукупног развоја слободног демократског грађанског друштва.
- Библиотека, под једнаким условима и без обзира на разлике, обезбеђује свим грађанима остваривање људских права у домену слободе изражавања, стваралаштва, интелектуалних и других грађанских слобода, као и остваривање комуникације с другим грађанима и интелектуалним добрима у земљи и иностранству.

Библиотеке омогућавају грађанима приступ информација електронски и на друге начине.

Основна делатност Библиотеке „Радован Бели Марковић“ обухвата:

- прикупљање, обраду, чување, приступ и заштиту библиотечке грађе
- пружање услуга корисницима
- помоћ корисницима при избору и коришћењу библиотечко – информационе грађе
- вођење документације и статистике о библиотечко – информационој грађи и корисницима
- културно – образовне програме и издавачку делатност

У основну делатност библиотеке спада и вођење завичајне збирке, те се због тога истражује, сакупља, обрађује, чува и даје на коришћење библиотечко – информационе грађе о историји, друштвеном и културном развитку подручја на коме делује.

Да би се реализовала основна делатност библиотеке неопходно је стално радити на:

1. Повећању броја корисника
2. Популаризација књиге и читања

Облици организовања унутар органа власти

Органи установе су директор, Управни одбор и Надзорни одбор.

Установом руководи директор.

Директор установе именује се на основу претходно спроведеног јавног конкурса, на период од четири године и може бити поново именован. Јавни конкурс расписује и спроводи Управни одбор установе, уз претходну сагласност оснивача.

Директор установе:

- Организује и руководи радом установе
- Доноси акт о организацији и систематизацији послова и друга општа акта у складу са законом и статутом установе
- Извршава одлуке управног одбора установе
- Заступа установу
- Стара се о законитости рада установе
- Одговоран је за спровођење програма рада установе
- Одговоран је за материјално – финансијско пословање установе
- Врши друге послове утврђене законом и статутом установе

Установом управља Управни одбор. Управни одбор установе има пет чланова, од којих се највише једна трећина чланова именује из реда запослених, на предлог већине запослених. Чланове Управног одбора именује и разрешава оснивач. Чланови се именују на период од четри године и могу бити изабрани највише два пута. Председника Управног одбора именују оснивач из реда чланова. Састав Управног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола.

Управни одбор установе:

- Доноси статут
- Доноси друге опште акте установе, предвиђене законом и статутом
- Утврђује пословну и развојну политику
- Одлучује о пословању установе
- Доноси програме рада установе, на предлог директора
- Доноси годишњи финансијски план
- Усваја годишњи обрачун
- Усваја годишњи извештај о раду и пословању
- Даје предлог о статусним променама, у складу са законом
- Даје предлог оснивачу о кандидату за директора
- Закључује уговор о раду са директором, на одређено време, до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења, а када је за директора именовано лице које је већ запослено у истој установи културе на неодређено време, закључује анекс уговора о раду, у складу са законом о раду
- Одлучује о другим питањима утврђеним законом и статутом

Управни одбор ради и одлучује на седницама. Седнице Управног одбора заказује председник Управног одбора или најстарији члан УО, у случају одсутности председника.

У установи се образује надзорни одбор.

Надзорни одбор обавља надзор над пословањем установе.

Надзорни одбор има три члана, од којих се највише једна трећина чланова надзорног одбора именује из реда запослених у установи, на предлог већине запослених.

Чланове надзорног одбора именује и разрешава оснивач.

Председника надзорног одбора именује оснивач из реда чланова надзорног одбора.

Састав надзорног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола.

Чланови надзорног одбора установе именују се на период од четири године и могу бити именовани највише два пута.

За члана надзорног одбора не може бити именовано лице које је члан управног одобра установе.

У случају спречености председника надзорног одбора, седницу надзорног одбора може заказати и њој председавати, најстарији члан надзорног одбора.

1.2. 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 политike 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 појединача 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 остalog, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

-Укупан број запослених у установи: 15 (100%)

- Женски пол: 11 (73,3%)

- Мушки пол: 4 (26,7%)

- Укупан број стално запослених: 9 (100%)

- Женски пол: 7 (77,8%)

- Мушки пол: 2 (22,2%)

- Укупан број ангажованих ван радног односа: 6 (100%)

- Женски пол: 4 (66,7%)

- Мушки пол: 2 (33,3%)

- Укупан број стално запослених у органима: 4 (100%)

- Женски пол: 4 (100%)

- Мушки пол: 0 (0%)

- Руководство/директор укупан број: 1(100%)

- Женски пол: 1 (100%)

- Мушки пол: 0 (0%)

- Управни одбор укупан број чланова: 5 (100%)

- Женски пол: 3 (60%)

- Мушки пол: 2 (40%)

-Надзорни одбор укупан број чланова: 3 (100%)

- Женски пол: 1 (33,3%)

- Мушки пол: 2 (66,7%)

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкараци
1) Ниво 3	1 (100%)	1(100%)	0 (0%)
2) Ниво 4	5 (100%)	4 (80%)	1 (20%)
3) Ниво 6	2 (100 %)	1 (50%)	1 (50%)
1) Ниво 7	7 (100%)	5(71,4%)	2(28,6%)

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

- Укупно: 3 (20%) од 20-30 година живота
 - Женски пол: 2 (66,7%)
 - Мушки пол: 1 (33,3%)
-
- Укупно: 4 (26,67%) од 31-40 година живота
 - Женски пол: 3 (75%)
 - Мушки пол: 1 (25%)
-
- Укупно: 4 (26,67%) од 41-50 година живота
 - Женски пол: 3 (75%)
 - Мушки пол: 1 (25%)
-
- Укупно: 3 (20%) од 51-60 година живота
 - Женски пол: 3 (100%)
 - Мушки пол: 0 (0%)
-
- Укупно: 1 (6,67%) од 61-70 године живота
 - Женски пол: 0 (0%)
 - Мушки пол: 1 (100%)

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Библиотеке „Радован Бели Марковић“ у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Библиотека „Радован Бели Марковић“, као установа која има мање од 50 запослених и низак ризик од повреде принципа родне равноправности, нема интерну документацију из ове области, изузев Статута којим се на основу Закона о култури регулише да у саставу Надзорног и Управног одбора мора бити заступљено најмање 40% мање заступљеног пола. У колективу (стално запослени и лица ангажована по уговору) и органима Библиотеке „Радован Бели Марковић“ (руководство, управни одбор и надзорни одбор) више је заступљен женски пол. У претходном периоду није било пријављених случајева узнемирања, пуног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације и судских спорова из ове области.

- Број стално запослених лица и лица ангажованих по уговору:

- Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 15 (100%)
- Женски пол: 11 (73,33%)
- Мушки пол: 4 (26,67%)

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа 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.

3.1. 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.

3.2. 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, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројекта 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.

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

- Библиотека „Радован Бели Марковић“ нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања и организационој структури.

- Укупан број лица у органима одлучивања: 9 (100%)
- Женски пол: 5 (55,56%)
- Мушки пол: 4 (44,44%)

Матрица за процену и мерење ризика

п о с л е д и ц е	5				
	4				
	3				
	2				
	1				
		1	2	3	4
					5
		вероватноћа			

Вероватноћа

Последице

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. Занемарљива | 1. Минимална |
| 2. Мала | 2. Мала |
| 3. Средња | 3. Умерена |
| 4. Велика | 4. Озбиљна |
| 5. Изразито велика | 5. Катастрофална |

Веома висок ризик

Висок ризик

Умерени

Низак

- Укупан број лица у организационој структури: 15 (100%)
- Женски пол: 11 (73,33%)
- Мушки пол: 4 (26,67%)

Матрица за процену и мерење ризика

П о с л е д и ц е	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
		1	2	3	4	5
		вероватноћа				

Вероватноћа

Последице

1. Занемарљива
2. Мала
3. Средња
4. Велика
5. Изразито велика

1. Минимална
2. Мала
3. Умерена
4. Озбиљна
5. Катастрофална

 Веома висок ризик

 Висок ризик

 Умерени

 Низак

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 деловања.

Библиотека „Радован Бели Марковић“ услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лице која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

3.2.3. Програмске мере

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

Библиотека „Радован Бели Марковић“ услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Библиотека „Радован Бели Марковић“ није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова руководства, управног и надзорног одбора;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

31.12.2024. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о истражима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

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

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-майл
1)	Снежана Шкорић	В.д. директор	014-3433-155	gblajkovac@yahoo.com

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаки организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

A) Подстицајна мера

- Активирање жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Библиотеци „Радован Бели Марковић“.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Место: Лajковац
Датум: 01.12.2023.
Број :265



Plan upravljanja rizicima

From: Библиотека "Радован Бели Марковић" Лajковац (gbllajkovac@yahoo.com)

To: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs

Date: Tuesday, December 5, 2023 at 01:19 PM GMT+1

ЛП

Библиотека "Радован Бели Марковић" Лajковац

gbl.org.rs

Владике Николаја бр. 6,
14224 Лajковац

Best regards

Library "Radovan Beli Marković" Lajkovac

----- Forwarded Message -----

From: Библиотека "Радован Бели Марковић" Лajковац <gbllajkovac@yahoo.com>

To: Gradska biblioteka Lajkovac <gbllajkovac@yahoo.com>

Sent: Monday, December 4, 2023 at 11:33:04 AM GMT+1

Subject: resenje i odluka Koordinator Ana Nisavic

Poštovani,

u skladu sa zakonskom obavezom, u prilogu dostavljamo Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti, Rešenje o imenovanju koordinatora i Odluku o usvajanju Plana.

S poštovanjem,

Snežana Škorić, v.d. direktor

Biblioteka "Radovan Beli Marković"



img189.pdf

962.1kB



Plan upravljanje rizicima, rodna ravnopravnost.docx

61.9kB