

Дел. бр. 492/23  
Датум: 29. 12. 2023 год.  
БЕЛА ЦРКВА

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС” број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Историјског архива Бела црква доноси се следећи акт:

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ У  
ИСТОРИЈСКОМ АРХИВУ БЕЛА  
ЦРКВА**

# САДРЖАЈ

УВОД .....	
<b>1. ОПШТИ ДЕО .....</b>	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана .....	
1.2. Родно осетљива статистика .....	
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ .....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ .....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере .....</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере .....</i>	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>	
<b>РЕЗИМЕ .....</b>	
<b>ПРИЛОЗИ .....</b>	
I – Одлука о именовану 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 принципа родне равноправности .....	

## 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 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 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 политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

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

*Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта*

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Историјски архив Бела Црква	
Скраћени назив	Архив	
Матични број	МБ: 08057192	
ПИБ	ПИБ: 100864536	
Адреса седишта	1.Октобра бр. 40, Бела Црква	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Љиљана Радоњић
	Број телефона на радном месту	+381 13 851 283
	Мобилни телефон	+38160 404 0763
	<i>e-mail</i>	iarhivbc@gmail.com

Установа Историјски архив Бела Црква (у даљем тексту: Архив) своју активност и делатност обавља на територији трију локлних самоуправа, Општине Бела Црква, Града Вршац и Општине Пландиште.

Архив је је установа из области културе од општег значаја, која врши заштиту, сређивање и обраду архивске грађе и њено презентовање.

Архив обавља и друге послове, који се односе на стручно одржавање и сређивање архивске грађе регистратура правних лица, архивистичка истраживања по поднетим захтевима правних и физичких лица као и услуге фотокопирања, скенирања и дигитализације архивске грађе којом располаже.

Рад Архива је доступан јавности у складу са Законом и другим прописима.

Архив је основан на основу Одлуке Повереништва за просвету Главног извршног одбора Народне скупштине АПВ, бр. 1680. од 02.11.1946. године и бр. 11059. од 16.07.1947. године, а као самостална установа, са седиштем у Белој Цркви, на основу одлуке Народног одбора Среза Вршац, бр. 3695, од 12.07.1956. године, а отпочео са радом, као Државно историјски архив дана 26.11.1956. године.

1966. године променио је назив у Историјски архив у Белој Цркви, а ова промена је регистрована код Округног суда у Панчеву, решењем бр. 411. Архив је постао

међуопштинска установа 31.03.1967. године, а права оснивача општина Бела Црква, Вршац и Пландиште регулисани су Уговором бр. 01-4427/1-67, од 29.06.1967. године, као и актима оснивача о оснивању установе.

Оснивачи Архива су општине (а данас град) Вршац, Пландиште и Бела Црква. Покрајинска влада, преко својих надлежних органа, врши именовање Управног одбора, Надзорног одбора и директора Архива,

Пун назив установе је Историјски архив "Бела Црква". Седиште Архива је у Белој Цркви, улица Првог октобра број 40. Архив има својство правног лица.

Архив је уписан у судски регистар код Трговинског суда у Панчеву у регистрационом улошку бр. 1-199, Фи. 984/95. У правном промету Архив иступа у своје име и за свој рачун.

У надлежности Историјског архива Бела Црква налази се архивска грађа и докуменатарни материјал органа друштвено-политичких заједница, радних и других организација и приватних лица, који су деловали и делују на подручју за које је Архив територијално надлежан - подручје општине Бела Црква, града Вршца и општине Пландиште. Архивска грађа коју Архив чува, писана је на српском, мађарском и немачком језику

Архив је правно лице које обавља делатност од општег интереса.

Као јавна служба, Архив је организован и послује као установа културе чији су оснивачи Општина Бела Црква, Град Вршац и Општина Пландиште.

Делатност Архива разврстава се према јединственој класификацији делатности у групу: Делатност библиотека и архива

Шифра претежне делатности је: 91.01 – Делатност библиотека и архива, али Архив обавља и друге делатности предвиђене Статутом.

Органи Архива су:

- 1) директор;
- 2) Управни одбор;
- 3) Надзорни одбор.

Организација рада, руковођење и друга питања унутрашње организације ближе се уређују Правилником о организацији и систематизацији послова Архива, тако да се остварује функционално јединство у организацији послова и радних задатака на основу јединственог планирања, развоја и рада и контролом извршења послова и радних задатака.

У Архиву послове организације и руковођења процесом рада обавља директор.

Организационе јединице у Архиву су: Служба за опште послове и Служба за сређивање и обраду архивске грађе.

## **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 политике и програма организација како не би произвеле различите ефекте на жене и мушкараце. 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.

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

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 9	(100%)
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 5	( 55 %)
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 4	( 45 %)

Укупан број чланова Управног одбора: 7	(100%)
Број жена: 3	( 43 %)
Број мушкараца: 4	( 57 %)
Укупан број запослених именованих за чланове Управног одбора: 2	(28,57%)
Од тога жена: 0	(0%)

Укупан број чланова Надзорног одбора: 5	(100%)
Број жена: 3	( 60 %)
Број мушкараца: 2	( 40 %)
Укупан број запослених именованих за чланове Надзорног одбора: 1	(20%)
Од тога мушкараца: 1	(100%)

Укупан број запослених у Служби за опште послове : 2	(100%)
Број жена: 2	( 100 %)
Број мушкараца: 0	( 0 %)

Укупан број запослених у Служби за сређивање, обраду и заштиту архивске грађе: 5	(100%)
Број жена: 2	(40 %)
Број мушкараца: 3	( 60 %)

До дана доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности нису вођени посебни извештаји о родној равноправности, али је евиденција о полу, годишту и степену стручне спреме запослених вођена путем система CROSO.

### 1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. I степен	0 (0%)	0 (0%)	0 (%)
2. II степен	0 (0%)	0 (%)	0 (%)
3. III степен	1 (11%)	1 (100%)	0 (%)
4. IV степен	2 (22%)	1 (50%)	1 (50%)
5. V степен	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6. VI-1 степен	1 (11%)	1 (100%)	0 (%)
6.2 VI-2 степен	1 (11%)	1 (100%)	0 (%)

7.1	VII-1 степен	4 (45%)	1 (25%)	3 (75%)
8	VIII степен	0 (%)	0 (%)	0 (%)

### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Старосна структура:	Укупно: _____(0%)	Од 21-30 година живота
	Ж: 0 _____(0%)	
	М: 0 _____(0%)	
	Укупно: 1 _____(11%)	Од 31-40 година живота
	Ж:1 _____(100%)	
	М:0 _____(0_%)	
	Укупно: 4 _____(44,5%)	Од 41-50 година живота
	Ж: 2 _____(50_%)	
	М: 2 _____(50_%)	
	Укупно: 4 _____(44,5%)	Од 51-60 година живота
	Ж: 2 _____(50_%)	
	М: 2 _____(50_%)	
	Укупно: 0 _____(0%)	Од 61-70 година живота
	Ж: 0 _____(0_%)	
	М: 0 _____(0_%)	

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

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

Установа нема интерну документацију из области родне равноправности, али је Статутом Архива у циљу политике једнаких могућности, предвиђено да Управни одбор који има 7 чланова, има полну структуру чланова четири према три, док је у Надзорном одбору који има пет чланова, предвиђена полна структура три према два.

У установи, у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места у Историјском архиву Бела Црква, не постоје истоветна радна места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури, нити постоје радна места за које је оправдана потреба прављења разлике по полу.

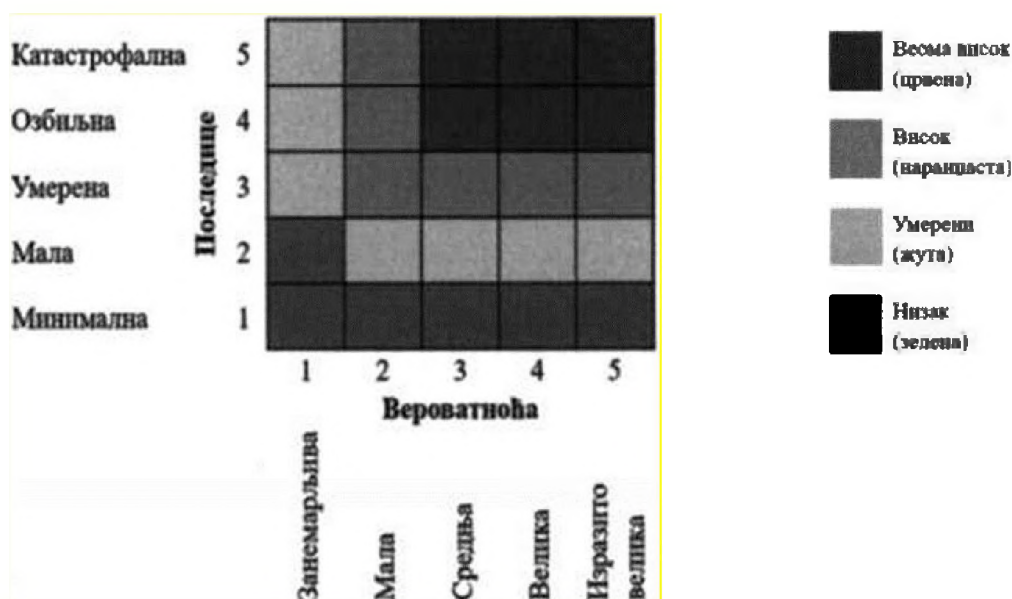
У установи постоји уравнотежена заступљеност полова.

У установи се у претходном периоду нису издвајала средства за унапређење родне равноправности.

У установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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

Имајући у виду члан 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Број: 110-00-00007/2022-01 од 31. маја 2022. године, Историјски архив Бела Црква је уз помоћ матрице за процену и мерење ризика проценио да спада у занемарљиви ризик, с обзиром да постоји мала вероватноћа и мале последице од повреде принципа родне равноправности.



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, пројеката 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 и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

У Историјском архиву Бела Црква не постоји осетно неуравнотежена заступљеност. Полова.

### **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.

Историјски архив Бела Црква услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

**МЕРА: АКТИВИРАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА МАЊЕ ЗАСТУПЉЕНОГ ПОЛА У ОРГАНЕ ОДЛУЧИВАЊА И АНГАЖОВАЊЕ И ПРЕДЛАГАЊЕ ЗА АНГАЖОВАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА МАЊЕ ЗАСТУПЉЕНОГ ПОЛА У ПОСТУПЦИМА ИЗБОРА И ДОНОШЕЊА ОДЛУКА.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако је у органима одлучивања мање заступљени пол заступљен у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мање заступљени пол за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

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

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2023 – 2026. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број мање заступљеног пола у комисијама и другим телима установе
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе органима који

доносе одлуке

- Активирање већег броја **мање заступљеног пола** кроз предлагање већег броја **мање заступљеног пола** 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.

**Историјски архив Бела Црква** 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 запослене 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 **Историјском архиву Бела Црква** отпочело се са увођењем родно сензитивног језика. И у 2024. години, у плану је да се овај тренд настави.

#### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима, уколико то дозволи Уредба о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору, 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 равноправност Владе Републике Србије.

#### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење

## **МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ 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:**

- пријављивање запослених на обуке, семинаре и конференције у вези са родном равноправношћу

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене 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:**

Први и други квартал 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 искуствима 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**

<i>Име и презиме</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
Марко Лазаревић	+381 60 707 2600	lazarevicmarko26340@gmail.com

### **ЗАКЉУЧАК**

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање мање заступљеног пола и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

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

#### **А) Подстицајна мера**

- Активирање већег броја мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.

#### **Б) Програмске мере**

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене 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 Историјском архиву Бела Црква.

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.

## ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности



ДИРЕКТОРКА

ЉИЉАНА РАДОЊИЋ