

БИБЛИОТЕКА ГРАДА БЕОГРАДА

Бр. 5609

29.12. 2022 год

БЕОГРАД, Кнез Михилова бр. 56

# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Библиотека града Београда

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и члана 54. Статута бр. 3376 од 09.08.2022. године, Управни одбор донео је следећи акт:

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

**Библиотеке града Београда**

# **САДРЖАЈ**

## **УВОД**

### **1. ОПШТИ ДЕО**

- 1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА
- 1.2. РОДНО ОСЕЋАЊА 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 обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана*
- II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности*

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 Управни одбор Библиотеке града Београда 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.

Назив установе: Библиотека града Београда

Седиште: Кнез Михаилова бр.56, Београд

ПИБ: 100147595

Мат. бр.07023715

Одговорно лице: Јасмина Нинков, директорка

Лице именовано за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности: Сања Југовић, секретар установе

Назив органа који доноси План: Управни одбор Библиотеке града Београда

## **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 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 близка 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 учењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према

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 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 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);

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкираца 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	
Пун назив	Библиотека града Београда
Скраћени назив	БГБ
Матични број	07013715
ПИБ	100147595
Адреса седишта	Кнез Михаилова 56, 11000 Београд

Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта:

Име и презиме одговорног лица БГБ	Јасмина Нинков
Број телефона на радном месту	011/2024022
Мобилни телефон	069/8802080
e-mail	direktor@bgb.rs

Име и презиме лицу за координацију током израде пројекта	Сања Југовић
Број телефона на радном месту	011/2024025
Мобилни телефон	069/8802055
e-mail	sanja.jugovic@bgb.rs

БГБ је основана на основу Званичног акта Општине о оснивању јавне Библиотеке града Београда од 4.октобра 1928. године. БГБ је уписана у судски регистар Привредног суда у Београду, регистарски уложак број 5-148-00. Дан БГБ је 11. јануар и представља дан када је БГБ као јавна библиотека 1931. године започела са радом. Оснивач БГБ је Град Београд, улица Драгослава Јовановића број 2, матични број 17565800. БГБ има својство правног лица са правима, обавезама и одговорностима која му припадају на основу закона, оснивачког акта и овог Статута.

БГБ је организована као јединствена пословна целина. Делатност БГБ утврђена законом, оснивачким актом и овим Статутом састоји се од послова који се обављају у организационим јединицама. Организационе јединице могу бити сектори или организационе јединице другог назива ако то више одговара природи послова који се у њима обављају. У организационим јединицама може се обављати један или више послова из делатности БГБ, а поједини послови могу се обављати и у више организационих јединица. У организационим јединицама могу се образовати одељења, одсеци и службе или организационе јединице другог назива ако то више одговара природи послова који се у њима обављају. У извршавању послова из свог делокруга, све образоване организационе јединице, дужне су да међусобно сарађују и размењују информације, податке и документа неопходна за обављање делатности и пословање БГБ. У организационим јединицама могу се образовати одељења, одсеци и службе или организационе целине.

## Библиотека града Београда

### ОЈ СЕКТОР ЗА БИБЛИОТЕЧКУ ДЕЛАТНОСТ

### ОЈ СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКЕ, ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ

### ОЈ БИБЛИОТЕКЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

Одељење за набавку и обраду библиотечке грађе

Одељење за рачуноводствене послове

Библиотека „Доситеј Обрадовић“ (Вождовац) и Библиотека „Исидора Секулић“ (Савски венац)

Одељење за унапређење библиотечке делатности

Одељење за правне послове

Библиотека „Ђорђе Јовановић“ (Стари град) и Библиотека „Петар Кочић“ (Врачар)

Одељење за развој дигиталне библиотеке и информатичку подршку

Одељење за опште послове

Библиотека „Вук Каракић“ (Звездара) и Библиотека „Илија Гарашанин“ (Гроцка)

Одељење за рад са корисницима

Библиотека „Миодраг Булатовић“ (Раковица),  
Библиотека „Јован Дучин“ (Барајево) и  
Библиотека „Лаза Костић“ (Чукарица)

Одељење за културне програме

Библиотека „Свети Сава“ (Земун и Сурчин)

Одељење посебних фондова

Библиотека „Вук Каракић“ (Нови Београд)

Фонд старе и ретке књиге и књиге о Београду

Фонд периодике

Дечји фонд

Библиотека „Милован Видаковић“ (Сопот) и  
Библиотека „Деспот Стефан Лазаревић“ (Младеновац)

Органи Библиотеке града Београда су:

- Директор,
- Управни одбор и
- Надзорни одбор.

### **Директор**

Библиотеком руководи директор. Директора именује, на основу претходно спроведеног јавног конкурса, министар надлежан за културу, уз сагласност руководиоца Народне библиотеке Србије. Директор је самосталан у свом раду, а за свој рад одговоран је оснивачу и министру надлежном за културу. Директор се именује на период од четири године и може бити поново именован.

### **Управни одбор**

БГБ управља Управни одбор. Управни одбор има председника и четири члана. Председника и чланове Управног одбора именује и разрешава оснивач, из реда истакнутих стручњака и познавалаца културне делатности. Један члан Управног одбора именују се из реда запослених у БГБ, на предлог репрезентативног синдиката БГБ, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених. Члан Управног одбора из реда запослених мора да буде из реда носилаца основне, тј. програмске делатности. Састав Управног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола. Председник и чланови Управног одбора именују се на период од четири године и могу бити именовани највише два пута. Решења о именовању председника и чланова Управног одбора објављују се у "Службеном листу града Београда". Управни одбор ради и одлучује на седицама. Његов рад је регулисан је Статутом. Пословником о раду Управног одбора уређује поступак припремања, сазивања и вођења седница, утврђивање резултата гласања, објављивање одлука и остала питања у вези са радом Управног одбора Библиотеке града Београда.

### **Надзорни одбор**

Надзорни одбор обавља надзор над пословањем БГБ. Надзорни одбор има председника и два члана које именује и разрешава оснивач. Један члан Надзорног одбора именује се из реда запослених у Библиотеки града Београда на предлог репрезентативног синдиката БГБ, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених. Састав Управног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола. Председник и чланови Управног одбора именују се на период од четири године и могу бити именовани највише два пута. Решења о именовању председника и чланова Надзорног одбора објављују се у "Службеном листу града Београда". За члана Надзорног одбора не може бити именовано лице које је члан Управног одбора Библиотеке града Београда. Рад Надзорног одбора регулисан је Статутом. Пословником о раду Надзорног одбора уређује поступак припремања, сазивања и вођења седница, утврђивање резултата гласања, објављивање одлука и остала питања у вези са радом Надзорног одбора Библиотеке града Београда.

На основу Правилника о организацији и систематизацији послова у БГБ бр. 5073 донетим 16.12.2019. године у Библиотеци града Београда систематизовано је укупно 86 радних места са 251 извршиоцем (1 запослени на одређено време и 250 запослених на неодређено време), с тим што је попуњено са 204 извршилаца.

- Библиотеком града Београда руководи директор установе културе.
- Организационим јединицама руководе:
  1. Помоћник директора установе културе руководи Сектором за библиотечку делтантост;
  2. Помоћник директора установе културе руководи Сектором за финансијске, правне и опште послове;
  3. Помоћник директора установе културе, руководи Библиотекама на територији градских општина.
- Одељењима руководе наченици.

## **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 производиле различите ефекте на жене и мушкице. 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 појedинача 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.

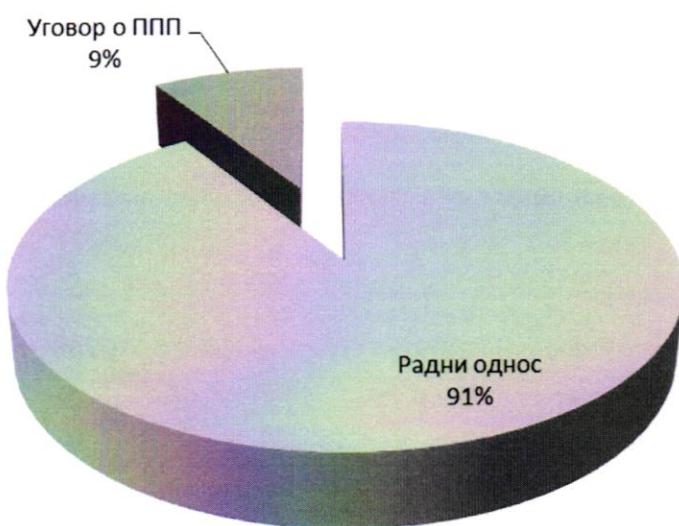
Између остalog, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

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

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА 100%

Основ ангажовања	Број лица
Радни однос	204
Уговор о ППП	20
<b>У к у п н о</b>	<b>224</b>

**Укупан број запослених и радно ангажованих лица**

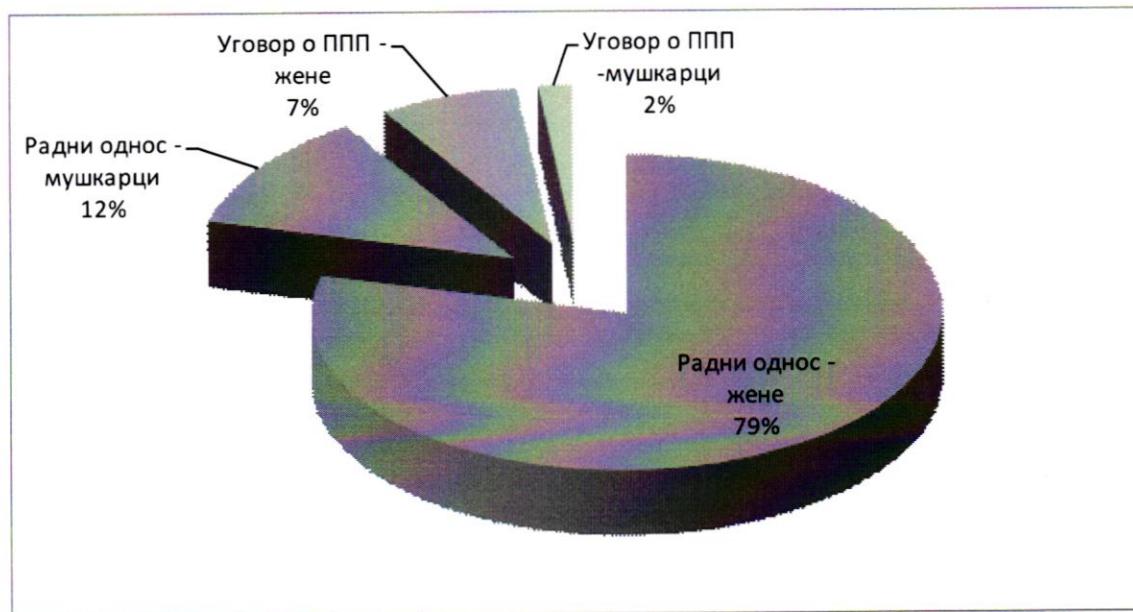
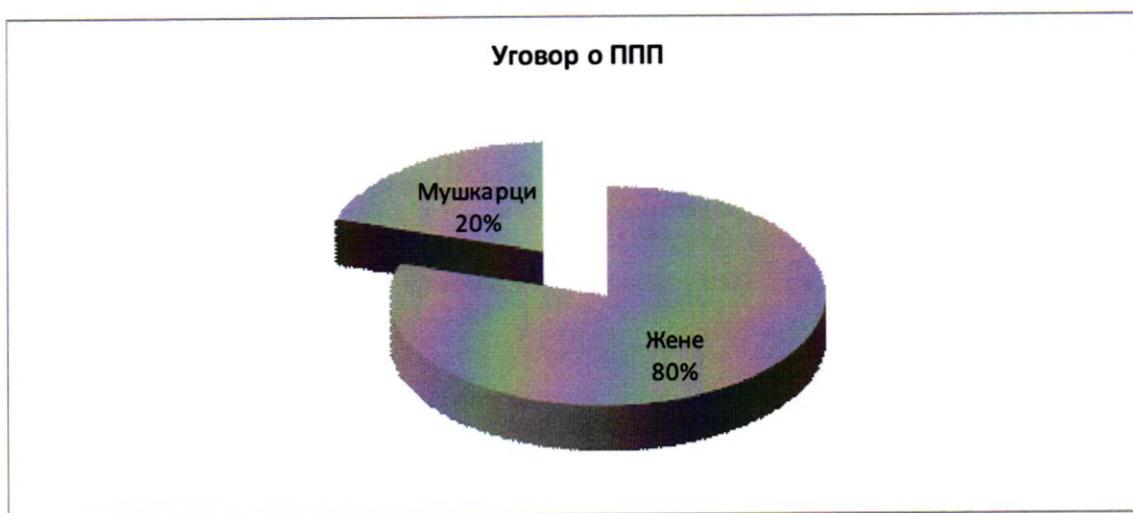
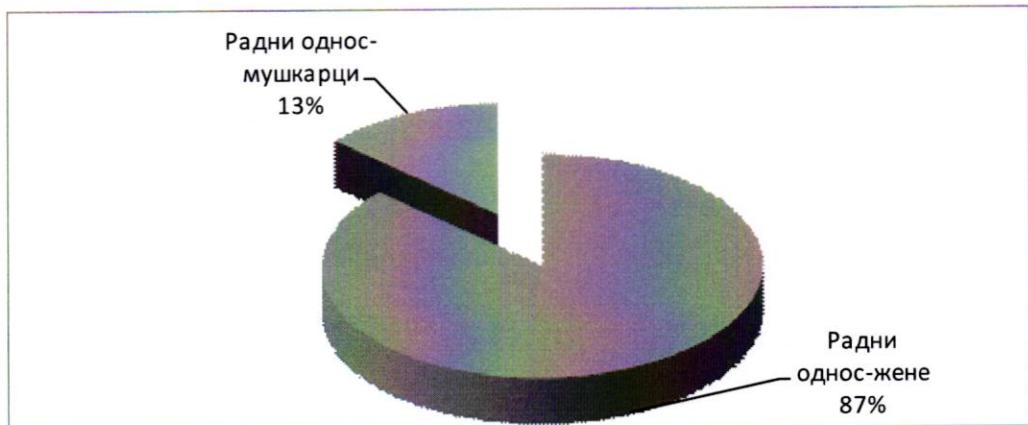


БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЖЕНА

Основ ангажовања	Број жена	Процент жена
Радни однос	177	87
Уговор о ППП	16	80
<b>Укупно</b>	<b>193</b>	<b>86</b>

БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ МУШКАРАЦА

Основ ангажовања	Број мушкараца	Процент мушкараца
Радни однос	27	13
Уговор о ППП	4	20
<b>Укупно</b>	<b>31</b>	<b>14</b>



УКУПАН БРОЈ ЛИЦА У УПРАВНОМ И НАДЗОРНОМ ОДБОРУ 100%

Основ	Број лица
Управни одбор	5
Надзорни одбор	3
<b>Укупно</b>	<b>8</b>

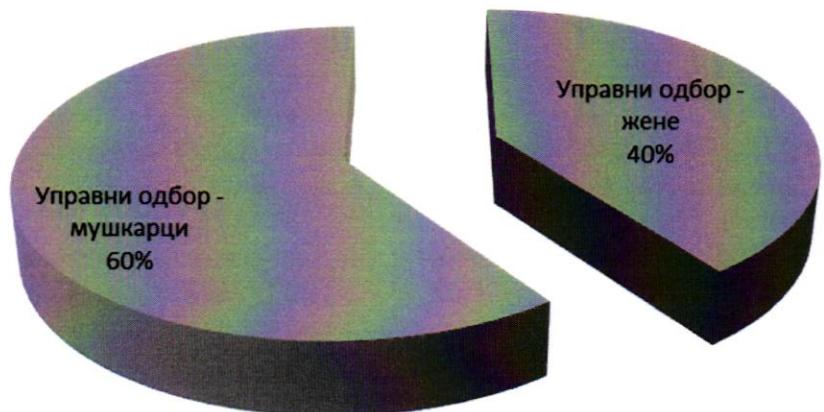
БРОЈ И ПРОЦЕНAT ЖЕНА У УПРАВНОМ И НАДЗОРНОМ ОДБОРУ

Основ	Број жена	Процент жена
Управни одбор	2	40
Надзорни одбор	2	67
<b>Укупно</b>	<b>4</b>	<b>50</b>

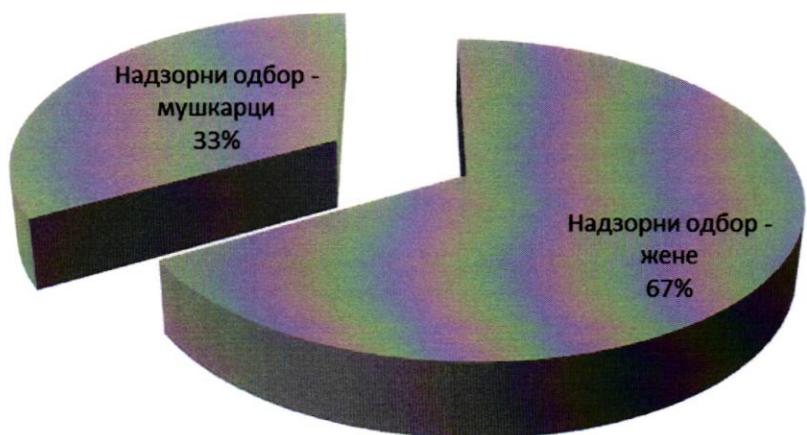
БРОЈ И ПРОЦЕНAT МУШКАРАЦА У УПРАВНОМ И НАДЗОРНОМ ОДБОРУ

Основ ангажовања	Број мушкараца	Процент мушкараца
Управни одбор	3	60
Надзорни одбор	1	33
<b>Укупно</b>	<b>4</b>	<b>50</b>

БРОЈ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У УПРАВНОМ ОДБОРУ



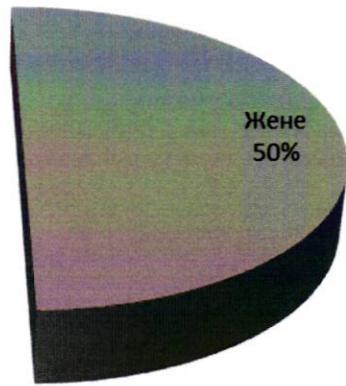
БРОЈ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У НАДЗОРНОМ ОДБОРУ



ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДИЛАЦА /ДИРЕКТОР И ПОМОЋНИЦИ ДИРЕКТОРА/

Радно место	Број 100%	Заступљеност <b>жена</b>		Заступљеност <b>мушкараца</b>	
		Број	Проценат	Број	Проценат
<b>Укупно</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>50</b>

Полна структура руководилаца



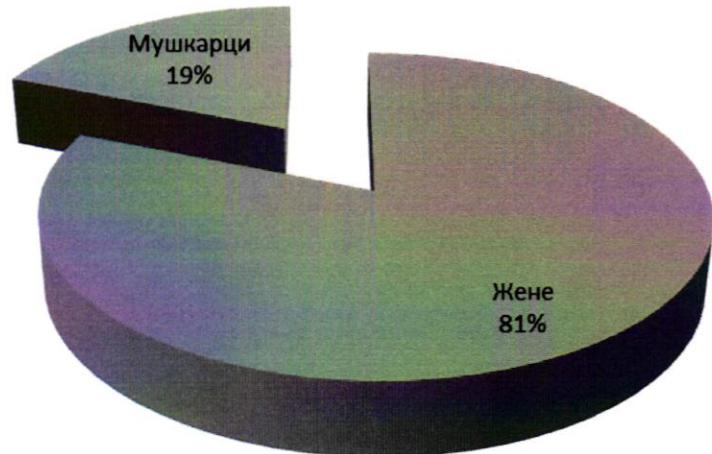
**ПОЛНА СТРУКТУРА  
У ПОЈЕДИНАЧНИМ ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА**

**СЕКТОР ЗА БИБЛИОТЕЧКУ ДЕЛАТНОСТ**

**ПОЛНА СТРУКТУРА**

	Број 100%	Заступљеност <b>жена</b>		Заступљеност <b>мушкараца</b>	
		Број	Процент	Број	Процент
<b>Укупно</b>	<b>69</b>	<b>56</b>	<b>81</b>	<b>13</b>	<b>19</b>

**СЕКТОР ЗА БИБЛИОТЕЧКУ ДЕЛАТНОСТ**

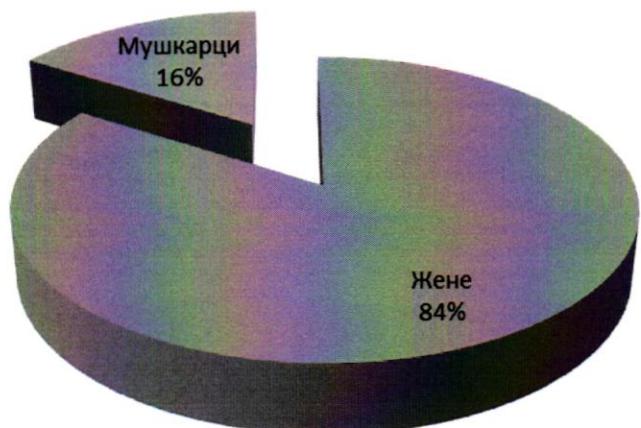


## СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКЕ, ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ

### ПОЛНА СТРУКТУРА

	Број 100%	Заступљеност <b>жена</b>		Заступљеност <b>мушкараца</b>	
		Број	Процент	Број	Процент
<b>Укупно</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>84</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

### СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКЕ, ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ

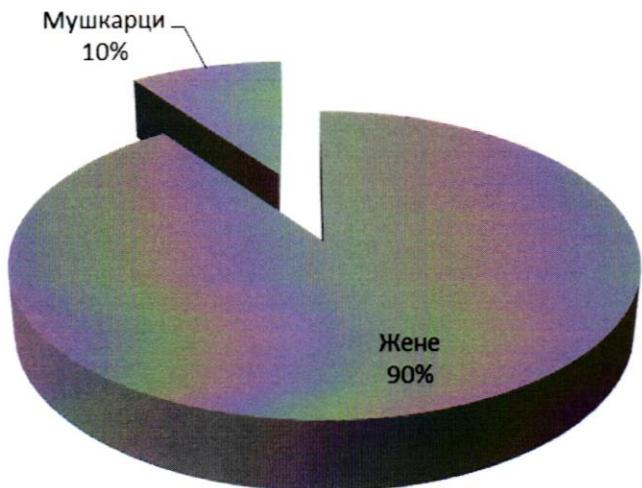


**ОРГАНИЗАЦИОНА ЈЕДИНИЦА  
БИБЛИОТЕКЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА**

**ПОЛНА СТРУКТУРА - УКУПНО ОПШТИНСКЕ БИБЛИОТЕКЕ**

	Број 100%	Заступљеност <b>жена</b>		Заступљеност <b>мушкараца</b>	
		Број	Процент	Број	Процент
<b>Укупно</b>	<b>114</b>	<b>103</b>	<b>90</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

**ОРГАНИЗАЦИОНА ЈЕДИНИЦА БИБЛИОТЕКЕ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДСКИХ  
ОПШТИНА**



### 1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образованња

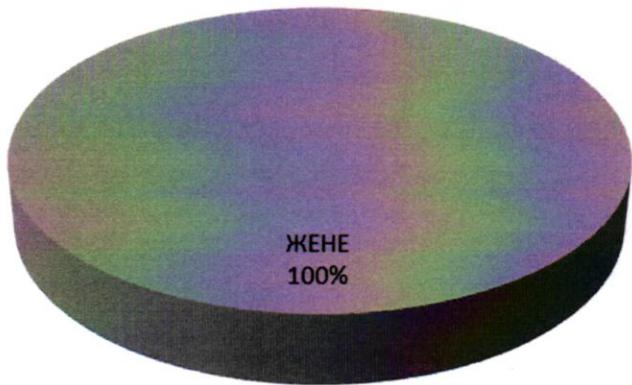
#### ПОЛНА СТРУКТУРА

Степен стручне спреме	УКУПАН БРОЈ ЛИЦА Основ ангажовања			Број 100%	Заступљеност жена		Заступљеност мушкараца	
	Неодређе- но време	Одређ. време- замена и именован о лице	Уговор о обављању у ППП		Број	Процент	Број	Процент
ВИСОКА	121	1	5	127	111	87	16	13
ВИША	8	0	0	8	8	100	0	0
СРЕДЊА	67	1	4	72	57	79	15	21
НИЖА	6	0	11	17	17	100	0	0
<b>СВЕГА</b>	<b>202</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>224</b>	<b>193</b>	<b>86</b>	<b>31</b>	<b>14</b>

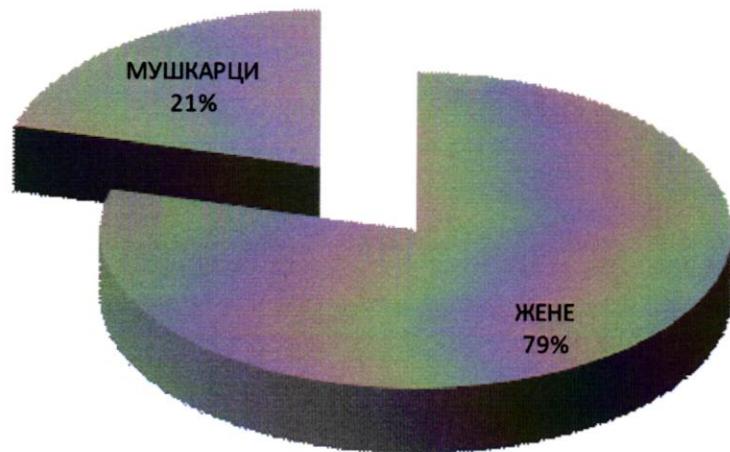
ВИСОКА



ВИША  
МУШКАРЦИ  
0%



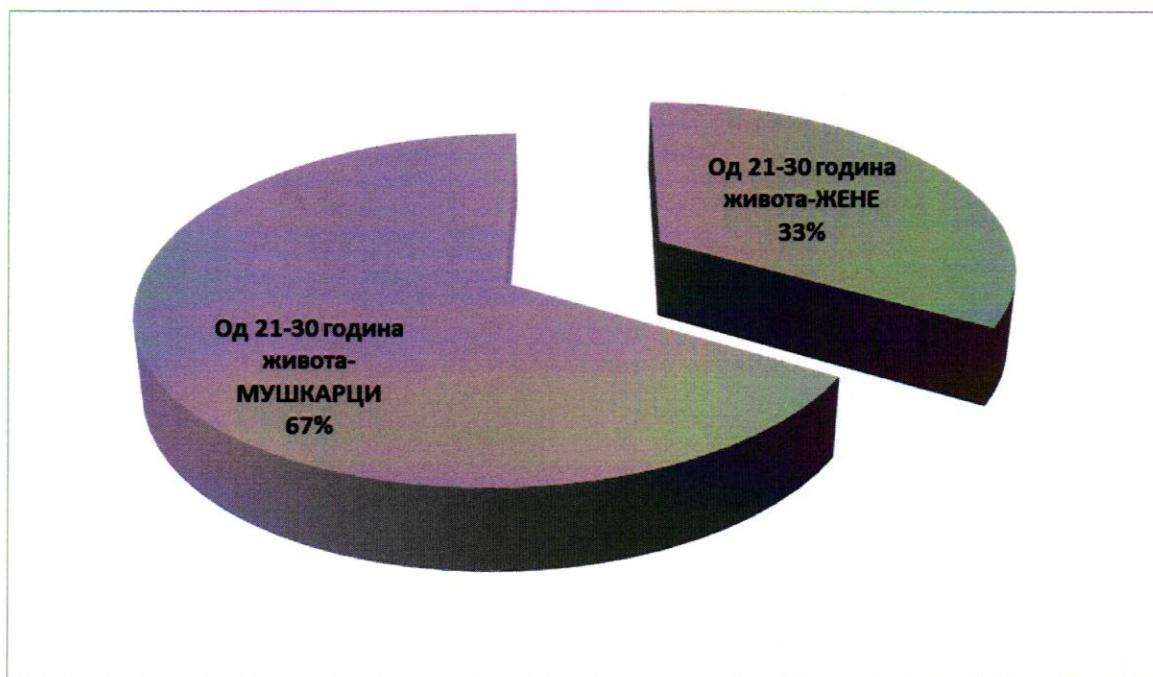
СРЕДЊА

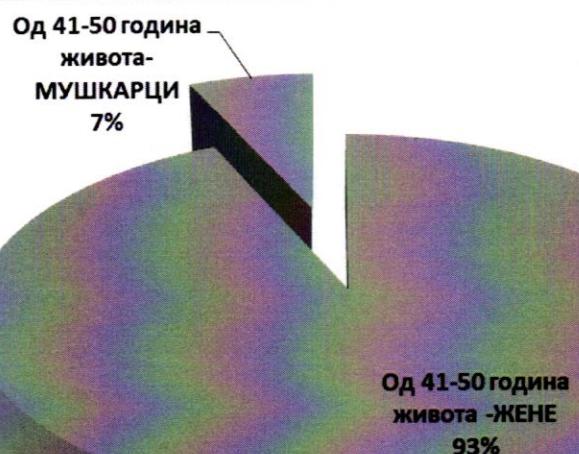
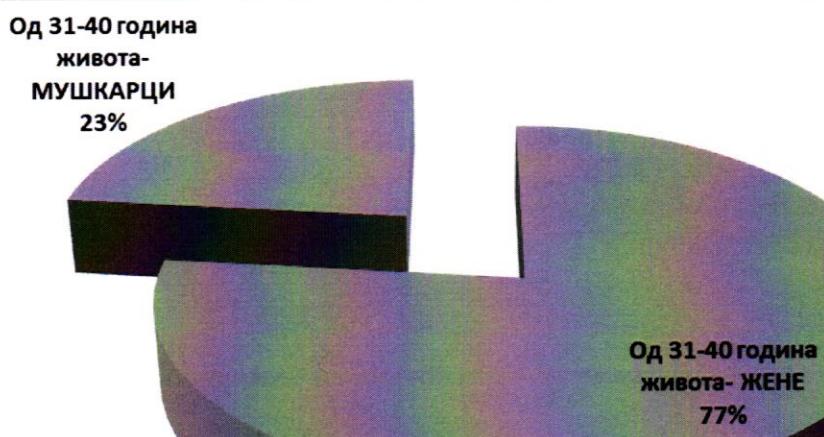


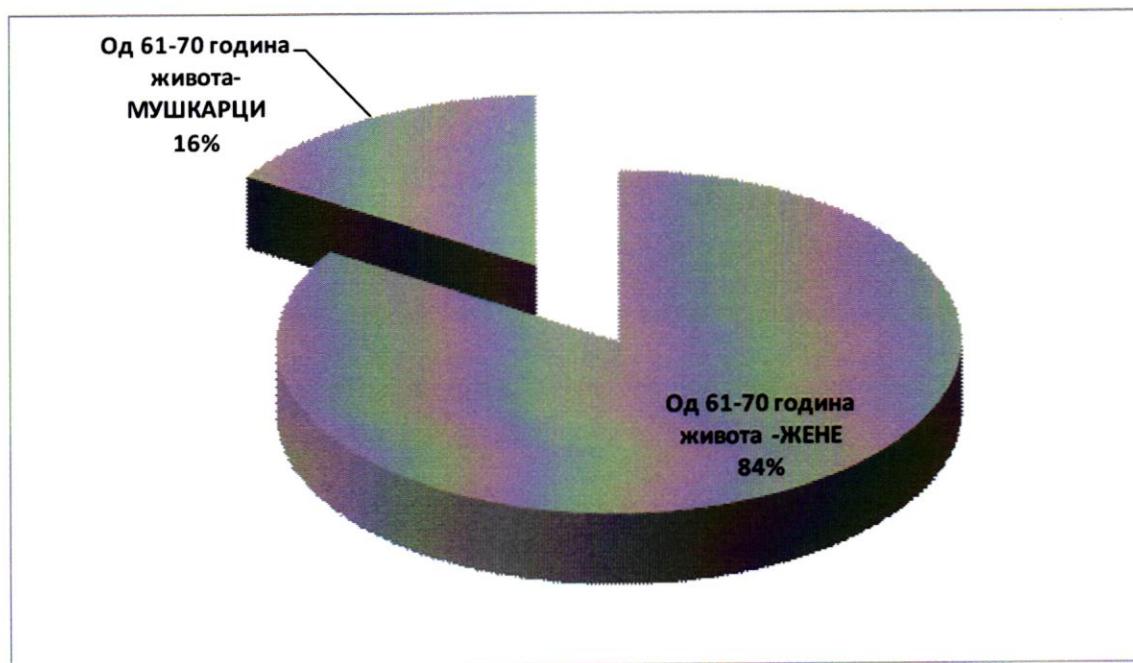
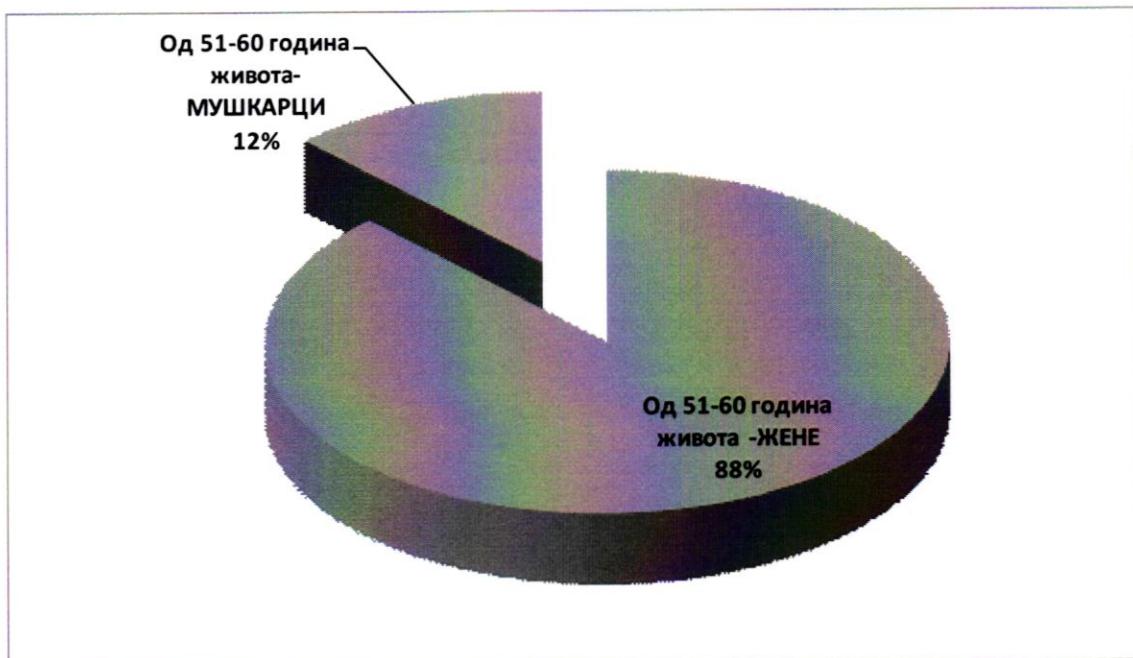
### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

ПОЛНА СТРУКТУРА

Старосна структура	Укупно		Заступљеност жена		Заступљеност мушкараца	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
Од 21-30 година живота	3	2	1	33	2	67
Од 31-40 година живота	26	13	20	77	6	23
Од 41-50 година живота	60	29	56	93	4	7
Од 51-60 година живота	90	44	79	88	11	12
Од 61-70 година живота	25	12	21	84	4	16
У К У П Н О	204	100 %	177	87 %	27	13 %







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

Области и процеси представљају израз самопроцене Библиотеке града Београда у вршењу основних принципа родне равноправности.

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Библиотеке града Београда у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Библиотека нема интерну документацију из области родне равноправности. Ова област је делимично уређена. Чланом 52. и 59. Статута прописано је да састав Управног и Надзорног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Библиотеци града Београда у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, 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.

### **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 града Београда нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, док је иста присутна у организационој структури.

### **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 града Београда услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

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

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су органима управљања (управни и надзорни одбор) као и када је реч о полној структури руководилаца (помоћници директора установе културе) мушкарци заступљени у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је увести и мушкарце у активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, Библиотека града Београда 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 2022 – 2026. године.

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

- Предлагати већи број мушкараца у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мушкараца на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја мушкараца кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању
- Приликом пријема нових лица у стални радни однос водити рачуна о полној заступљености

### **3.2.3. Програмске мере**

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

Библиотека града Београда 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 лице које руководи Библиотеком града Београда и лице које задужено за родну равноправност;
- 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 Библиотеци града Београда 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;
- предлагања чланова управног и надзорног одбора и доношења одлука о распоређивању запослених на пословима начелника који руководе одељењима;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лице које руководи Библиотеком града Београда и лице које је задужено за родну равноправност 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 2023. 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**

*Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Јасмина Нинков	Директорка	011/20- 24-022	<i>direktor@bgb.rs</i>

# ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаки организовање и укључивање запослених мушкараца 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 већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца 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;

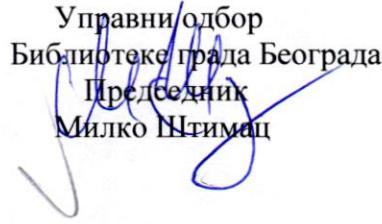
Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Библиотеци града Београда.

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.

Управни одбор  
Библиотеке града Београда  
Председник  
Милко Штимац



## **ПРИЛОЗИ**

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

**II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

**- III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности**

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs"><u>rodna.ravnopravnost@gov.rs</u></a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs"><u>kabinet@mre.gov.rs</u></a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs"><u>antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</u></a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs"><u>zastitnik@zastitnik.rs</u></a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs"><u>kabinet@zastitnik.rs</u></a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs"><u>poverenik@ravnopravnost.gov.rs</u></a>