На основу чланова 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС” бр. 67/2022) и одредаба члана 39. Плесног савеза Србије, Управни одбор, на седници одржаној дана 10.02.2025. године, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Плесног савеза Србије (у даљем тексту: ПСС

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла да стави због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим

ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода сматрају се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства или старатељства, затим подстицање на дискриминацију, као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава, без обзира на то да ли утицај појединих личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

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

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

Чланом 4. став 3. Закона о спорту прописано је да је забрањена свака непосредна и посредна дискриминација, укључујући говор мржње, по било ком основу, спортиста, спортских стручњака, спортских организација и других лица учесника у систему спорта, на отворен или прикривен начин, а која се заснива на неком стварном или претпостављеном личном својству.

Чланом 4. став 11. Закона о спорту прописано је да ће организације у области спорта нарочито предузимати активности на повећању учешћа жена у спортским активностима, омасовљењу женских спортских организација и давању равноправног значаја женама у спорту.

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, нешириење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију;
- 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/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце 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/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);
- Препорука CM/Rec (2015)2 Савета Европе – О родној равноправности у спорту,
- Препорука CM/Rec (2021)5 Савета Европе - Ревидирана Европска повеља спорта;
- Закључци Савета EU C/2023/1362 – О женама и равноправности у подручју спорта.

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,
- Закон о спречавању насиља у породици,
- Закон о спорту,
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030,
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

1. Подаци о органу власти

Назив: Плесни савез Србије
Седиште и адреса: Београд, Делиградска 27
Број телефона: +381 11 244 14 74
Електронска адреса: yudsf001@eunet.rs
Веб-сајт: https://srbijaples.rs/
Матични број: 07743220
ПИБ: 101039412

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;

2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;

3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

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

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у ПСС могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом: запошљавања, напредовања запослених, стручног усавршавања, коришћења одмора, боловања, одсуства по другом основу и сл.

На дан доношења Плана управљања ризицима утврђено је следеће:

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 20 (100 %)	
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 11 (55 %)	
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 9 (45 %)	
Старосна структура:	Укупно: 2 (10 %) Од 21-30 година живота Ж: 2 (10 %) М: 0 (0 %) Укупно: 6 (30 %) Од 31-40 година живота Ж: 3 (15 %) М: 3 (15 %) Укупно: 8 (40%) Од 41-50 година живота Ж: 3 (15 %) М: 5 (25 %) Укупно: 2 (10 %) Од 51-60 година живота Ж: 2 (10 %) М: 0 (0 %) Укупно: 2 (10 %) Од 61-70 година живота Ж: 1 (5 %) М: 1 (5 %)

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. доктор наука	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
2. висока стручна спрема	8 (40%)	6 (30%)	2 (10%)

3. виша стручна спрема	7 (35%)	2 (10%)	5 (25%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	19 (95%)	11 (58%)	8 (42%)
Лица на положајима	1 (5%)	0 (0%)	1 (100%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Ж: 0 (0%) Од 21-30 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 1 (5%) Од 31-40 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 41-50 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 51-60 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 61-70 година живота
М: 0 (0%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Ж: 0 (0%) Од 21-30 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 31-40 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 41-50 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 51-60 година живота
М: 0 (0%)

Ж: 0 (0%) Од 61-70 година живота
М: 0 (0%)

Разлози: није било наведених ситуација

У ПСС не постоји родни јаз, како међу руководиоцима тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ може да постоји утицај других фактора који представљају ризик и који су горе наведени, али којих у овом тренутку нема. Запосленим и радно ангажованим лицима у ПСС загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

У ПСС забрањена је, у складу са чланом 8. Статута, свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

На основу наведеног, у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у наставку је дата процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ПСС у 2025. години занемарљива, што се мери бројем 1 по одговарајућој матрици. У складу са наведеним, интензитет тог ризика процењује се као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, што се мери бројем 1 по одговарајућој матрици.

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

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште и посебне мере (чл. 9, 10. и 11. Закона).

Опште мере су законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. У Републици Србији је успостављен нормативни и институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност.

Посебне мере се доносе појединачно на нивоу организације. Сви запослени у ПСС имају једнаке шансе да учествују у раду ПСС, у складу са систематизацијом радних места и надлежностима и пословима ПСС. Сви запослени имају иста права, без обзирна на пол, односно на род. У ПСС није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова и предузимања активности из својих надлежности. Мере у наставку се наводе у циљу подсећања и подизања пажње да се континуирано има у виду родни аспект:

Мера 1 Приликом формирања органа, радних тела, комисија, додељивања задужења или овлашћења, потребно је обезбедити равноправну заступљеност жена и мушкараца, када год је то могуће.

Мера 2 На састанцима, службеним путовањима, конференцијама, преговорима, разговорима, у представљању ПСС или процесу доношења одлука, планова и у другим пословним процесима, када год је могуће обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца.

Наведене мере се примењују континуирано и стално, без временског ограничења, а спроводиће се од дана ступања на снагу овог Плана до постизања циља због кога се доноси.

На основу претходне процене, може се уочити да ПСС нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у односу на запослена или радно ангажована лица, те нису потребне мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености. Исто тако, у складу са проценом, у овом тренутку, не постоји потреба за прописивањем подстицајних мера у том погледу. ПСС и лице одговорно за спровођење предвиђених мера из Плана ће континуирано пратити овај План, и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем нових мера, приступиће се измени овог Плана.

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

Председник Плесног савеза Србије Слађана Иванишевић

број телефона: +381 63 899 4000, електронска адреса: ivasladjana@gmail.com

6. Завршне одредбе

План управљања ризицима ступа на снагу даном објављивања на интернет страници ПСС.

Београд, 10.02.2025.

За Плесни савез Србије

_____

Слађана Иванишевић, Председник

УО

ПСС