

На основу члана 26. Статута Народног музеја Пожаревац, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр.52/21)

Управни одбор Народног музеја Пожаревац на седници одржаној дана 27.12. 2022. године, донео је

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НАРОДНОГ МУЗЕЈА ПОЖАРЕВАЦ

Недавно усвојеним Законом о родној равноправности Републике Србије уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну димензију у области у којој делују.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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.

Према општем приципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкарце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно демистификовати. Ако се комбинују са другим стереотипима, попут оних заснованих на раси или етничком пореклу, вери или веровању, инвалидитету, годинама или сексуалној оријентацији, то може још више појачати негативне утицаје стереотипа.

Негативан пример утицаја стереотипа може се појавити и у примени вештачке интелигенције која је постала подручје од стратешког значаја и кључни

покретач економског напретка. Иако може донети решења за многе друштвене изазове, она носи ризик појачавања родних неједнакости. Наиме, ова технологија може представљати нове безбедносне ризике за друштво када је уграђена у производе и услуге (на пример, програми за препознавање лица).

Нова бела књига Европске комисије (ЕК) о вештачкој интелигенцији дефинише европски приступ заснован на вредностима и основним правима Европске уније (ЕУ), укључујући недискриминацију и равноправност полова. Следећи оквирни програм за истраживање и иновације, Horizon Europe, такође ће пружити увиде и решења о превазилажењу потенцијалних родних предрасуда у вештачкој интелигенцији, као и за отклањање родних стереотипа у свим друштвеним, економским и културним доменима, подржавајући развој непристрасних доказа те политике.

Прошле 2020. године обележено је 25 година од усвајања Пекиншке декларације и Платформе за деловање - првог универзалног опредељења и акционог плана за унапређење равноправности жена и мушкараца са циљем обликовања бољег света за њих.

ЕУ је глобални лидер у области родне равноправности. Захваљујући снажном законодавству и судској пракси о једнаком третману, напорима да се родна димензија integriше у различита подручја политике и законима за решавање одређених неједнакости, ЕУ је у последњим деценијама постигла значајан напредак али он још увек није потпун па је отуда потребно дати нови импулс родној равноправности.

Народни музеј Пожаревац (у даљем тексту: Музеј) има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. Као друштвено одговорно предузеће, Музеј својом добром праксом служи као пример добре праксе у Републици Србији. Уложени су посебни напори да се повећа број запоселних жена у Музеј, као и да се повећа број жена на руководећим пословима и позицијама који учествују у доношењу одлука. Тренутно је 72 % наших запослених жене.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент Музеја за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом периоду. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и пралагодљив документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове. Због тогаће његово праћење и евалуација бити кључни фактр током његове имплементације. Како би спроводио План, Музеј ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији Плана родне равноправности 2022-2027. Овај план има за циљ да подржи напоре Музеј у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и напоре и посвећеност родној равноправности у Музеја.

1. ТРЕНУТНО СТАЊЕ

У овом одељку приказани су подаци Музеја на дан 15.12.2022. године

1.1. Расподела запослених и руководства у Музеју

У Музеју је на дан 15.12.2022.године било запослено 7 мушкараца и 18 жена.

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	7	18	25
Руководеће позиције	1	0	1

Табела 1: Родна равноправност свих запослених и руководећег кадра

Табела 1 показује да Музеј запошљава 72 % жена и 28 % мушкараца.

1.2. Расподела запослених у Музеју по стеченим квалификацијама

Род/ квалификација	Основна стручна спрема	Средња стручна спрема	Висока стручна спрема
Жене	1	3	14
Мушкарци	0	3	4
Укупно	1	6	18

Табела 2: Расподела запослених по стеченим квалификацијама.

2. Фаза планирања

2.1. Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, свако предузеће, укључујући и Музеј, се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (2006)
- Закон о забрани дискриминације (2009)
- Закон о равноправности полова (2009)
- Закон о родној равноправности (2021)
- Закон о заштитнику грађана (2009)
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2022. године
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020).
- Треба посебно нагласити да су при изради овог Плана узети у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије за период од 2016. до 2020. године:
 - поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;

- солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
- подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
- јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
- заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
- узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- континуираност планирања;
- координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

2.2. Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у Музеју постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процес селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људском ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји дискретка или индиректна дискриминација по основу пола, Музеј би у наредних неколико месеци требало да образује Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Такође је потребно одредити лице задужено за родну равноправност.

2.2.1. Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) Прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Музеју;
- 2) Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Музеју и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Музеја;
- 3) Доставља извештаје из тачке овог става Управном одбору Музеја;
- 4) Сарађује са министарствима и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
- 5) Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност;
- 6) Обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

2.2.2. Укљученост лица задуженог за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима, конференцијама и седницама Музеја и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

2.2.3. Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације

2.2.4. Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

2.2.5. Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у Музеју и идентификовали области интервенције, Тим за родну равноправност треба да предузме следеће кораке:

- Детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у Музеју;
- Формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима;
- Спровођење анкета међу запосленима у Музеју.

2.3. Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

Циљеви	Мере	Одговорност
Образовати тим за родну равноправност који пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности уз	директор

	подршку Тима за родну равноправност	
Укључити питање родне равноправности у реулаторне документа Музеја који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна документа Музеја	директор
Подићи свест свих органа и особља у Музеју о значају резултата у контексту праћења родне равноправност	Спроводити иницијативе за подизање свести о праћењу податка	директор
Стимулисати бољу равнотежу полова у Музеју тамо где је равнотежа урушена	Организовати стимулативне иницијативе	директор
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докуменат	директор

2.4. Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Укључити све запослене	директор
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика	директор
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем Музеја.	Комуницирати о анализи једнаког третмана	директор

2.5. Успостављање родно осетљиве културе у Музеју

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмерити запослене на значај културе родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	директор
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања	Организовати иницијативе о подизању свести о родно заснованим стереотипима и понашањима	директор
Промовисати актуелне трендове у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и култури једнаких породичних обавеза	Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога. Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима.	директор

2.6. Успостављање и промивсање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима Музеја	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота. Користити разичите методе њихове популаризације	директор
Анализирати задовољство запослених личним развојем и биланс пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју. Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота	директор
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између	Спровођење обука и активности вођења равнотеже између посла и приватног живота	директор

пословног и приватног живота		
------------------------------	--	--

2.7. Родна димензија у здравству и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање	Обезбедити оптимално здравствено стање	директор
Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	Промовисати равноправно учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту	директор
Спровести родно осетљиву стручну евакуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева и обуке. Организовати одговарајући број евалуираних курсева.	директор

2.8. Евалуација

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рана на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовиш видљивост рада на родној равноправности.

Председница Управног одбора
Народног музеја Пожаревац



Смиљковић Милена