

AUTONOMNA POKRAJINA VOJVODINA  
DIREKCIJA ZA ROBNE REZERVE AP VOJVODINE

**PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA  
OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI  
U DIREKCIJI ZA ROBNE REZERVE AP VOJVODINE**

**BROJ: 122-9-8/2023-01-3**

Naziv: Direkcija za robne rezerve AP Vojvodine

Adresa: Novi Sad, Bulevar Mihajla Pupina 25

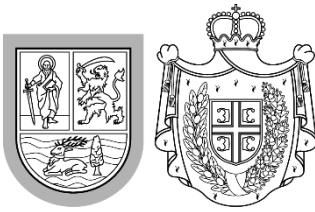
PIB: 103547671

MB: 08784922

JBBK: 09421

Šifra delatnosti: 8411

**U Novom Sadu, januar 2023.**



Republika Srbija  
Autonomna pokrajina Vojvodina  
**Direkcija za robne rezerve AP Vojvodine**  
Bulevar Mihajla Pupina 25, 21000 Novi Sad  
T: +381 21 424 636  
drrapv@vojvodina.gov.rs  
BROJ: 122-9-8/2023-01-3

DATUM: 26.01.2023. godine

Na osnovu člana 19. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“, broj 52/21), člana 15. i 16. Pokrajinske skupštinske odluke o pokrajinskoj upravi („Službeni list APV“, broj 37/14, 54/14-drugi propis, 37/16, 29/17, 24/19,66/20 i 38/21) i člana 7. Pokrajinske skupštinske odluke o Direkciji za robne rezerve AP Vojvodine („službeni list APV“ br. 54/2014), a u vezi Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“, broj: 67/22) direktor Direkcije, d o n o s i

## **PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U DIREKCIJI ZA ROBNE REZERVE**

### **1. UVOD**

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti u Direkciji za robne rezerve AP Vojvodine (u daljem tekstu: Plan) predstavlja garanciju rodne perspektive, urodnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima Direkcije za robne rezerve AP Vojvodine (u daljem tekstu: Direkcija).

Sve imenice koje se u ovom pravilniku koriste u muškom rodu, a imaju i ženski rod, podrazumevaju i istovremeno obuhvataju iste imenice u ženskom rodu.

Imenice koje označavaju službene pozicije i funkcije koriste se u obliku koji izražava pol lica koje je njihov nosilac.

Zaposlenima, u smislu ovog plana, smatraju se funkcioneri na stalnom radu, službenici i nameštenici.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljani u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljani u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravali da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravali da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ustav Republike Srbije, u osnovnim odredbama garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje državu da vodi politiku jednakih mogućnosti (član 15.), zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu ili ličnom svojstvu uključujući i pol (član 21. stav 3.), propisuje mogućnost preduzimanja posebnih mera radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koje su u nejednakom položaju sa ostalim građanima (član 21. stav 4.), garantuje jednakost pred zakonom (član 21. stav 1.), jednaku zakonsku zaštitu (član 21. stav 2.), zaštitu pred sudovima (član 22. stav 1), drugim državnim organima (član 36. stav 1) i međunarodnim institucijama (član 22. stav 2), i posebnu zaštitu majki, trudnica, dece i samohranih roditelja (član 66.) kao i posebnu zdravstvenu zaštitu trudnica, majki i samohranih roditelja sa decom do sedme godine, koja se finansira iz javnih prihoda (član 68.) i socijalnu zaštitu porodice i zaposlenih (član 69.).

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti uređuje se pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao i vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Ovim zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju. Članom 13. ovog zakona definisane su vrste planskih akata, među koje spada i Plan upravljanja rizicima od povrede principa ravnopravnosti, koji predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima organa javne vlasti, poslodavaca, osiguravajućih društava, političkih stranaka, sindikalnih organizacija i drugih organizacija i udruženja.

## **MEĐUNARODNI AKTI I PRAVNI OKVIR REPUBLIKE SRBIJE**

### **NA KOJIMA SE ZASNIVA RODNA RAVNOPRAVNOST**

#### **Međunarodni akti**

- Povelja Ujedinjenih nacija
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
- Evropska povelja o ljudskim pravima (1950);
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966);
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
- Konvencija o pravima deteta (1989) i protokoli uz konvenciju;
- Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (2006);
- Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena (tzv. CEDAW);
- UN Program akcije u odnosu na malo oružje i praktične mere za razoružanje (PoA);
- Rezolucija SBUN – žene mir i bezbednost 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Rezolucija GSUN 65/69 – Žene, razoružanje, neširenje i kontrola oružja;
- Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995);
- Program Akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju (1994);
  
- Specijalna sesija GSUN: Žene 2000: Rodna ravnopravnost, razvoj i mir za 21 vek (2000) – Milenijumska deklaracija UN A/Res/55/2 (2000);
- Direktiva Saveta Evrope 78/2000 o diskriminaciji;
- Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja i zanimanja;
- Agenda 2030 – ciljevi održivog razvoja A/RES/70/1 (2015);
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i prateći protokoli;
- Povelja EU o osnovnim pravima 2016/c 202/025;
- Bečka deklaracija i program delovanja (1993).

## **Pravni okvir Republike Srbije**

- Ustav Republike Srbije;
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti;
- Krivični zakonik;
- Zakon o zabrani diskriminacije;
- Zakon o sprečavanju nasilja u porodici.

## **SADRŽAJ PLANA**

Plan sadrži:

- 1) spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene stepena rizika;
- 2) spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje;
- 3) podatke o licima odgovornim za sprovođenje mera iz plana upravljanja rizicima.

## **UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA DIREKCIJE**

Nadležnost, delokrug, organizacija i način rada Direkcije je utvrđen Pokrajinskom skupštinskom odlukom o Direkciji za robne rezerve AP Vojvodine<sup>1</sup>. Direkcija posluje u skladu sa Zakonom o robnim rezervama<sup>2</sup>. Direkcija obavlja poslove državne uprave koji se odnose na:

- Stvaranje stabilnih odnosa u proizvodnji i tržištu (prvenstveno poljoprivredno-prehrambenom sektoru),
- Intervencije koje se realizuju kroz otkup poljoprivredno-prehrambenih proizvoda u uslovima njihove velike ponude, odnosno prodaje kada je tražnja velika-čime se utiče na ravnotežu tržišta,
- Stvaranju uslova za objedinjeni izvoz, odnosno uvoz sa ciljem obezbeđivanja stabilnosti u procesu proizvodnje i potrošnje,
- Planira rezerve za slučaj rata i neposredne ratne opasnosti,
- Obrazuje interventne robne rezerve za slučaj vanrednih prilika, elementarnih nepogoda,
- Obezbeđuje adekvatno čuvanje i zadržavanje postojećih roba.

Organizacija Direkcije utvrđena je važećim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Direkciji za robne rezerve AP Vojvodine i organizovana je kao jedinstvena organizaciona celina, bez unutrašnjih jedinica.

---

<sup>1</sup> „Sl. kist AP Vojvodine“, broj:54/2014

<sup>2</sup> „Sl glasnik RS“, br.104/2013, 145/2014-dr.zakon i 95/2018-dr zakon

**ORGANIZACIONA ŠEMA DIREKCIJE ZA ROBNE REZERVE AUTONOMNE POKRAJINE  
VOJVODINE**



Direkcijom rukovodi i predstavlja je direktor Direkcije za robne rezerve, koji organizuje i obezbeđuje obavljanje poslova na efikasan način, donosi akta za koja je ovlašćen i odlučuje o pravima, dužnostima i odgovornostima zaposlenih.

Pomoćnik direktora Direkcije pomaže direktoru u upravljanju kadrovskim, finansijskim, informatičkim i drugim poslovima, u usklađivanju rada u Direkciji i saraduje sa drugim organima, a za svoj rad odgovara direktoru Direkcije.

Za izvršavanje poslova koji zahtevaju zajednički rad službenika ili zajednički rad sa drugim pokrajinskim organima, organizacijama, službama, upravama i direkcijama direktor Direkcije može obrazovati stručne komisije i radne grupe.

### **RODNO OSETLJIVA STATISTIKA**

Da bi se dobro razumele potrebe za ostvarivanjem rodne ravnopravnosti neophodna je postojanje rodno osetljive statistike, rodno razvrstanih podataka i rodni indikatora. To su ključni alati za formulisanje, primenu, nadziranje, evaluaciju i reviziju ciljeva na svim nivoima društvenog delovanja.

Rodno osetljiva statistika obezbeđuje podatke za kreiranje i reviziju politike i programa organizacija kako ne bi proizvodile različite efekte na žene i muškarce. Pored toga, ona obezbeđuje verodostojne podatke o stvarnim efektima politika i programa na živote žena i muškaraca.

Redovno i sveobuhvatno praćenje i prikazivanje rodno osetljivih podataka omogućavaju sagledavanje stanja u društvu (organizaciji) u pogledu rodno zasnovane diskriminacije, kao i kreiranje, planiranje i sprovođenje politika i programa koji su usmereni na otklanjanje nejednakosti i unapređenje položaja diskriminisanih grupa ili diskriminisanih pojedinaca i pojedinki.

U Republici Srbiji je u prethodnom periodu značajno unapređeno prikupljanje podataka i razvrstavanje po polu, ali i dalje postoji mnogo prostora za unapređenje.

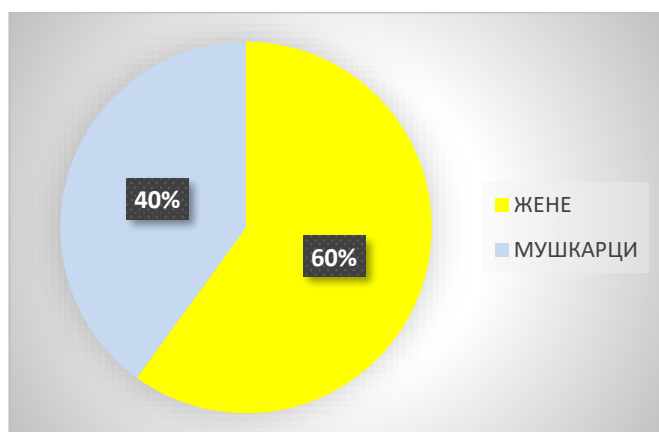
Između ostalog, Srbija je bila prva država van Evropske unije koja je 2016. godine uvela Indeks rodne ravnopravnosti.

### **STRUKTURA ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH PREMA POLU**

#### **1. UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH I RODNO ANGAŽOVANIH LICA:**

Žene	muškarci	ukupno	Stepen rizika
9 (60,00%)	6 (40%)	15	nizak

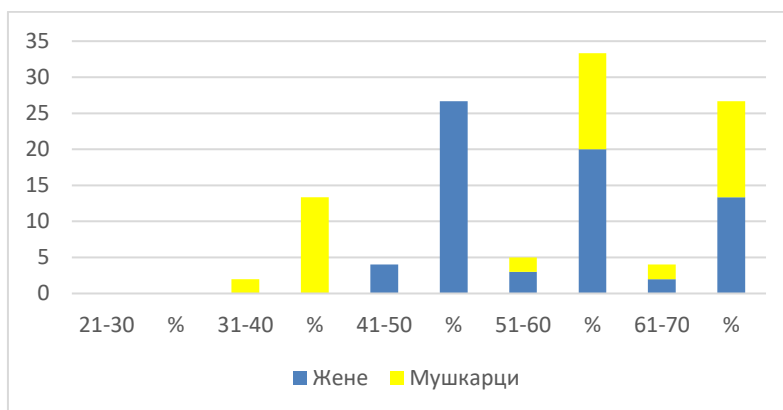
#### **STRUKTURA PREMA POLU**



## 2. STAROSNA STRUKTURA ZAPOSLENIH

Pol	GODINE ŽIVOTA											
	21-30	%	31-40	%	41-50	%	51-60	%	61-70	%	UKUPNO	%
Žene	/		/		4	26,66	3	20,00	2	13,34	9	60,00
Muškarci	/		2	13,33	/		2	13,33	2	13,34	6	40,00
	0		2	13,33	4	26,66	5	33,33	4	26,68	15	100,00

STAROSNA STRUKTURA



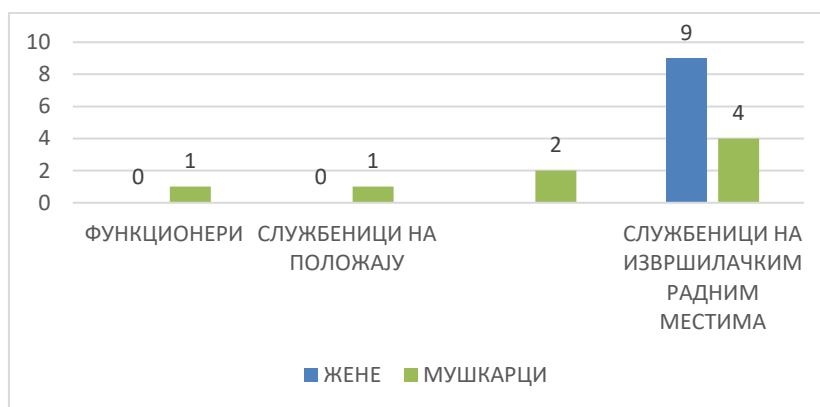
## 3. STRUKTURA ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH PREMA STEPENU STRUČNE SPREME

STRUČNA SPREMA	ŽENE	%	MUŠKARCI	%	UKUPNO	%
Visoka stručna sprema	5	33,34	6	40,00	11	73,34
Viša stručna sprema	2	13,33	/	/	2	13,33
Srednja stručna sprema	2	13,33	/	/	2	13,33
	9	60,00	6	40,00	15	100,00



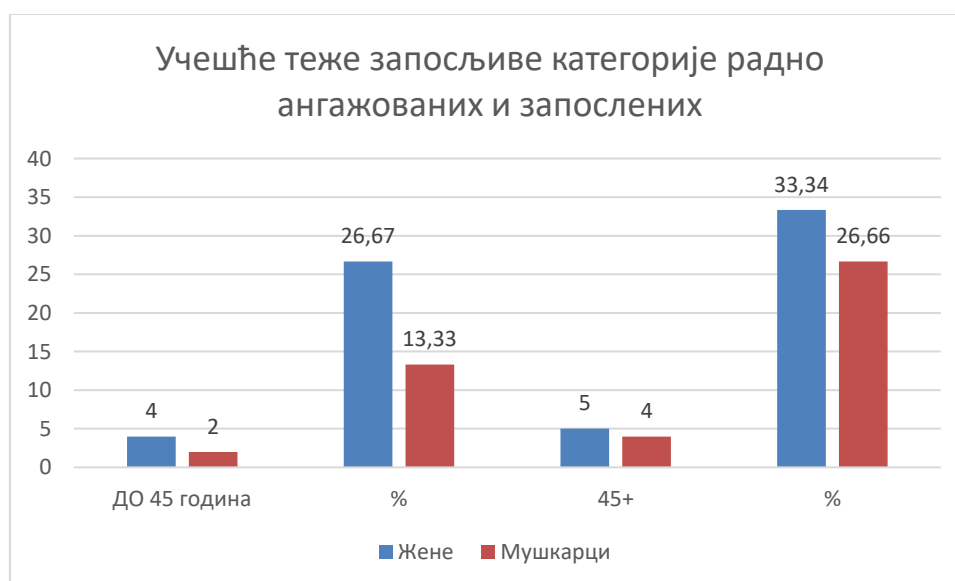
#### 4. STRUKTURA ZAPOSLENIH FUNKCIONERA I SLUŽBENIKA

	ŽENE	%	MUŠKARCI	%	UKUPNO	%
FUNKCIONERI	/		1	6,67	1	6,67
SLUŽBENICI NA POLOŽAJU	/		1	6,67	1	6,67
			2	13,34	2	13,34
SLUŽBENICI NA IZVRŠILAČKIM RADNIM MESTIMA	9	60,00	4	26,66	13	86,66
UKUPNO	9	60,00	6	40,00	15	100,00



#### 5. UČEŠĆE TEŽE ZAPOSŁJIVE KATEGORIJE ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH (stariji od 45 godina)

pol	DO 45 godina	%	45+	%	UKUPNO	%
Žene	4	26,67	5	33,34	9	60,00
Muškarci	2	13,33	4	26,66	6	40,00
UKUPNO	6	40	9	60,00	15	100,00





## **PROCENA ORGANIZACIJE NA OSNOVU IMPLEMENTACIJE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

Da bi se u potpunosti sprovelo poštovanje i sprovođenje principa rodne ravnopravnosti u Direkciji neophodno je putem utvrđenih indikatora izvršiti procenu nivoa implementacije rodne ravnopravnosti. Radi lakše procene nivoa implementacije rodne ravnopravnosti koristiće se sledeća skala implementacije:

<b>4</b>	Umerena implementacija	Politika i plan implementacije postoje, ali još uvek nisu široko prihvaćeni ili korišćeni.
<b>3</b>	Početna implementacija	Politika u fazi razvoja, ili pilot program i/ili minimalna implementacija.
<b>2</b>	Ad hoc aranžmani	Ad hoc aranžmani napravljeni za posebne slučajeve.
<b>1</b>	početna faza/polazna tačka	Nema politike ili plana; potrebne informacije za započinjanje.
<b>0</b>	Neprimenljivo	Određeni ključni element nije relevantan za rad organizacije.

### **Indikator 1**

Direkcija ima manje od 50 zaposlenih tako da tako da shodno odredbama člana 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti nije u obavezi da utvrđuje posebne mere u okviru godišnjeg plana ili programa.

Direkcija je izvršila procenu rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti.

### **Indikator 2**

U cilju prevencije svih oblika uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola, odnosno roda, ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja, Direkcija se pridržava odredbi Kodeksa ponašanja službenika i nameštenika u organima Autonomne pokrajine Vojvodine, koji je donela Pokrajinska vlada i kojim se uređuju pravila etičkog ponašanja službenika i nameštenika u organima Autonomne pokrajine Vojvodine sa ciljem da se utvrde pravila ponašanja zaposlenih u organima Autonomne pokrajine Vojvodine, kao i da se upozna javnost o ponašanju koje ima pravo da očekuje od zaposlenih. Nadalje, Direkcija je donela pisane politike i procedure, kao i Obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na radu i zloupotrebi prava na zaštitu od takvog ponašanja, sa kojim su poznata sva lica u Direkciji, koje potvrđuju posvećenost ka sprečavanju i zaštiti, kako lica zaposlenih u Direkciji, tako i ostalih zainteresovanih lica – eksternih subjekata od svih oblika uznemiravanja, uključujući uznemiravanje na osnovu etničke pripadnosti, seksualne orijentacije, rodnog identiteta /izražavanja i/ili veroispovesti.

### **Indikator 3**

Shodno članu 23. stav 2. Zakona o rodnoj ravnopravnosti, direktor Direkcija je odredio lice zaduženo za rodnu ravnopravnost, koje koordinira u vezi sa donošenjem, sprovođenjem i izveštavanjem o sprovođenju plana upravljanja rizicima.

### **Indikator 4**

Direkcija redovno prikuplja i koristi podatke o zaposlenima razvrstane po polu u svim relevantnim oblastima povezanim sa Procenom rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti, uključujući podatke o zapošljavanju i zaposlenim i radno angažovanim licima (po stručnoj spremi i zvanjima, odnosno položajima), pohađanju obuka i ostalih vidova stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, o odsustvu sa rada zbog privremene sprečenosti za rad - porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta ili drugog lica, naknadama i drugim primanjima i slično.

### **Indikator 5**

Direkcija je ustanovila odgovornost za politike i planove rodne ravnopravnosti tako što je poštovanje ovih

politika bitan uslov za rodno odgovoran rad rukovodstva Direkcije sa ciljem unapređenja i poštovanja rodne ravnopravnosti u svim oblastima koje se tiču radnog odnosa.

#### **Indikator 6**

Direkcija podržava obuke koje su usmerene na podizanje svesti o pitanjima rodne ravnopravnosti i različitosti, kako interne tako i eksterne, i redovno sprovodi obuke na planu uvođenja i implementacije rodno odgovornog budžetiranja kod korisnika budžetskih sredstava.

#### **Indikator 7**

Direkcija poseduje dovoljno ljudskih, finansijskih i tehničkih resursa za sprovođenje mera koje imaju za cilj unapređenje rodne ravnopravnosti i različitosti.

#### **Indikator 8**

U komunikaciji, kako u internoj, tako i u eksternoj (sa drugim zainteresovanim stranama), Direkcija primenjuje princip rodne ravnopravnosti i raznolikosti i koristi rodno osetljiv jezik koji uključuje rodnu pripadnost, u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja kako bi se osigurala ravnopravnost žena i muškaraca.

#### **Indikator 9**

Direkcija učestvuje u anketama koje sprovode drugi subjekti sa ciljem prikupljanja informacija u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti, u kojoj, u skladu sa ciljem istraživanja, po potrebi učestvuju i zaposleni.

U skladu sa iznetim indikatorima politike Direkcije, politika i plan implementacije principa rodne ravnopravnosti su uspostavljeni, široko prihvaćeni i korišćeni, te je procenjen nivo implementacije **5 - Puna implementacija**.

## 2. OBLASTI I RADNI PROCESI KOJI SU RIZIČNI ZA POVREDU

### PRINCIPA RAVNOPRAVNOSTI (SA REZULTATIMA PROCENE STEPENA RIZIKA)

#### Procena rizika

Plan upravljanja rizicima izrađuje se na osnovu procene rizika, koja je početna faza u procesu izrade Plana. Procenom rizika identifikuju se izvori mogućeg ugrožavanja lica u procesu rada koji mogu da prouzrokuju povredu principa rodne ravnopravnosti i sagledavaju moguće posledice, potrebe i mogućnosti za zaštitu od povrede principa rodne ravnopravnosti. Procena stepena rizika se vrši uz pomoć matrice kojom se rizik procenjuje i meri kao: veoma visok (crvena), visok (narandžasta), umereni (žuta) i nizak (zelena), na osnovu kojih se procenjuje verovatnoća nastanka rizika, kao i posledica tog rizika, prema navedenoj tabeli 1. Nakon procene rizika, za svaku oblast predlažu se adekvatne mere za sprečavanje ili otklanjanje rizika.

#### **POSLEDICA**

Katastrofalna

Ozbiljna

Umerena

Mala

Minimalna

5					
4					
3					
2					
1					
	1	2	3	4	5

#### **VEROVATNOĆA**





Zanemarljiva

Mala

Srednja

Velika

Izrazito velika

	Veoma visok (crvena)
	Visok (narandžasta)
	Umeren (žuta)
	Nizak (zelena)

#### 2.1 Rad i zapošljavanje

##### Cilj 1 – Pravičnost plata

Rodni jaz u platama se definiše kao razlika u prosečnim platama muškaraca i žena koja je rezultat raznih oblika rodne diskriminacije na radnom mestu (namerne i nenamerne), a uključuje diskriminaciju pri zapošljavanju, napredovanju i platama, profesionalnu segregaciju, pristrasnost prema majkama i ostalo. Rodni jaz u visini plata postoji delimično zato što su mnoge žene i dalje segregirane na slabije plaćene poslove ili su plaćene manje od svojih muških kolega, čak i za istu vrstu posla. Procena pravičnosti u odnosu na visinu plate poslova zasnovanih na veštini, trudu, odgovornosti, kompetencijama, zaslugama i uslovima rada pojedinca, a ne na zaposelnima koji obavljaju posao, predstavlja rešenje za eliminisanje diskriminacije u platama i smanjenje jaza u visini plata. Uoprediva vrednost se često definiše kao „jednaka plata za rad jednake vrednosti“. Pravičnost u platama počiva na premisi da je rad koji se poredi „jednak“.

#### Indikator 1

Direkcija svim zaposlenim i radno angažovanim licima isplaćuje plate, naknade i druga primanja u skladu sa opštim aktima Republike Srbije i Autonomne pokrajine Vojvodine.

#### Indikator 2

Direkcija redovno sprovodi reviziju sistematizacije poslova, zasnovanu na istim kriterijumima za žene i muškarce, kako bi se izbegla pristrasnost i negativan uticaj na žene i muškarce kako bi se isključila diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda.

#### Indikator 3

Zaposleni u Direkciji dobijaju istu platu za isti rad, polazeći od stručne spreme, odnosno obrazovanja, kompetencija i zvanja, odnosno položaja, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

#### **Indikator 4**

Direkcija se pridržava opštih akata Republike Srbije i Autonomne pokrajine Vojvodine u pogledu sprovođenja politike upravljanja ljudskim resursima i redovno obaveštava sva lica radno angažovana u Direkciji o istom.

#### **Rizik i procena stepena rizika**

Direkcija se pridržava opštih akata Republike Srbije i Autonomne pokrajine Vojvodine u oblasti obračuna i isplate plata, poštujući princip ista plata za isti rad te je stoga rezultat procene stepena rizika nizak.

Na osnovi izvršene analize procenjuje se da je visok rizik od povrede principa rodne ravnopravnosti kod položajnih radnih mesta (direktor direkcije i službenik na položaju). Razlog za povredu principa rodne ravnopravnosti je ukidanje jednog pomoćničkog radnog mesta, nakon odlaska pomoćnice direktora u penziju.

#### **Cilj 2 – Prepoznavanje i eliminisanje višestruke diskriminacije (intersekcionalnost)**

Pored diskriminacije na osnovu pola, žene i muškarci se suočavaju sa diskriminacijom na osnovu drugih faktora, uključujući rasu, etničku pripadnost, religiju, invaliditet, seksualnu orijentaciju ili kulturne stereotipe. Kombinacija pojedinih ličnih svojstava može kreirati složene barijere i negativno uticati na mogućnost napredovanja žena u okviru organizacije.

Diskriminacija na osnovu bračnog statusa podrazumeva drugačiji tretman zaposlenih u zavisnosti od toga da li su u braku ili vanbračnoj zajednici, u zajednici sa partnerom suprotnog pola, razvedeni, udovci ili udovice ili slobodni.

Diskriminacija na osnovu roditeljskog statusa nastaje kada se zaposleni tretiraju drugačije u zavisnosti od toga da li imaju ili nemaju decu, odnosno da li ih njihove porodične obaveze sprečavaju da napreduju na poslu, bez obzira na činjenicu da zakon zabranjuje diskriminaciju roditelja na osnovu vršenja roditeljskog prava - trudnoće, porođaja, srodnog medicinskog stanja<sup>3</sup> ili nege deteta.

Takođe je nezakonita diskriminacija zaposlenih na osnovu njihovog zdravstvenog statusa (uključujući HIV/AIDS i druge bolesti).

#### **Indikator 1**

Direkcija je u skladu sa zakonom donela politike i procedure kojima se reguliše postupak zapošljavanja i izbor kandidata, promene radnog mesta i prestanka radnog odnosa, a pravom na žalbu obezbeđuje se zaštita prava bez obzira na različite dimenzije rodne ravnopravnosti i raznolikosti. Direkcija zabranjuje diskriminaciju svih zaposlenih i radno angažovanih lica u pogledu uslova rada i ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

#### **Indikator 2**

Direkcija u skladu sa zakonom vodi računa da eventualni prestanak radnog odnosa, kao i proglašavanje zaposlenog za višak, nikako ne bude na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodiljskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.

#### **Indikator 3**

Direkcija sprovodi politiku nediskriminacije po osnovu rase, etničke pripadnosti, vere, pola, roditeljskog i reproduktivnog statusa, nacionalnog porekla, socio-ekonomskog porekla, porekla, starosti, fizičke ili mentalne invalidnosti, zdravstvenog stanja, statusa negovatelja, bračnog statusa, seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja. Direkcija strogo zabranjuje diskriminaciju svih zaposlenih i radno angažovanih lica, prati politiku nediskriminacije i obezbeđuje usklađenost sa njenim principima.

#### **Indikator 4**

Direkcija omogućava edukaciju za sve zaposlene i radno angažovane u vezi sa politikama nediskriminacije, rodne ravnopravnosti, pravima uzbunjivača i odmazde.

---

<sup>3</sup> Npr. veštačka oplodnja.

## **Rizik i procena stepena rizika**

Direkcija zabranjuje diskriminaciju svih zaposlenih i radno angažovanih lica, prati politiku nediskriminacije i edukuje zaposlene sa njenim principima te je stoga rezultat procene stepena rizika nizak.

### **Cilj 3 – Rodno ravnopravna politika zapošljavanja**

Javna uprava mora igrati vodeću ulogu u promovisanju politika koje odgovaraju rodu i različitosti. Rodno ravnopravna politika zapošljavanja podrazumeva nediskriminaciju po osnovu rase, etničke pripadnosti, vere, pola, roditeljskog i reproduktivnog statusa, nacionalnog porekla, socio-ekonomskog porekla, porekla, starosti, fizičke ili mentalne invalidnosti, zdravstvenog stanja, statusa negovatelja, bračnog statusa, seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja. Direkcija strogo zabranjuje diskriminaciju prilikom zapošljavanja, prati politiku nediskriminacije i obezbeđuje usklađenost sa njenim principima. Takođe, ova politika pruža mogućnost za poboljšanje rodne ravnoteže i ravnoteže različitosti na radnom mestu, kako u celini, tako i na određenim pozicijama.

#### **Indikator 1**

Direkcija se prilikom zapošljavanja i izbora kandidata pridržava važećih pravnih akata kojima je regulisana ova oblast i tom prilikom prikuplja i koristi statistiku razvrstanu po polu i drugim demografskim podacima (npr. starost, obrazovanje, etnička grupa itd) da bi se identifikovala i eliminisala situacija diskriminacije na osnovu pola ili drugog osnova.

#### **Indikator 2**

Direkcija implementira upravljanje ljudskim resursima zasnovano na kompetencijama i koristi pristup zasnovan na kompetencijama u zapošljavanju.

#### **Indikator 3**

Direkcija podržava stažiranje, po mogućnosti plaćeno, radi podsticanja istraživanja i razvoja karijere. Posebnu pažnju Direkcija posvećuje profesijama u kojima obično dominiraju žene ili muškarci kako bi se osiguralo suprotnom polu pružanje mogućnosti pristupanja novim poljima interesovanja.

#### **Indikator 4**

Direkcija usklađuje opise poslova na potrebne kompetencije i kvalifikacije kako bi bili usklađeni sa ciljevima rodne ravnopravnosti.

#### **Indikator 5**

U cilju implementacije rodne ravnopravnosti Direkcija podstiče kandidate (žene i muškarce) da se prijave na oglase koje Direkcija objavljuje za slobodna radna mesta za posao za koji su kvalifikovani.

#### **Indikator 6**

Direkcija obezbeđuje obuku zaposlenima uključenim u postupak zapošljavanja, uključujući članove komisija, kako bi se eliminisale prepreke, stereotipe i skrivene predrasude na osnovu pola.

#### **Indikator 7**

Direkcija pruža jednake mogućnosti za napredovanje na poslu svim zaposlenima (i ženama i muškarcima) na njihovom razvoju unutar organizacije, za posao za koji su kvalifikovani. Direkcija pruža jednake mogućnosti radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja.

## **Rizik i procena stepena rizika**

Direkcija se pridržava opštih akata Republike Srbije i Autonomne pokrajine Vojvodine u oblasti rada i zapošljavanja i pruža jednake mogućnosti radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja, te je stoga rezultat procene stepena rizika nizak.

### **2.2 Usklađivanje privatnog i profesionalnog života**

#### **Cilj 1 – Unapređenje politike fleksibilnosti**

Ponekad, delimično zbog nedostatka fleksibilnih uslova rada, organizacije mogu imati veću fluktuaciju zaposlenih žena, čime ne samo da gube vredne talente, već gube i kontinuitet u projektima i odnosima sa klijentima i snose velike troškove prilikom zamene ovih zaposlenih. Fleksibilne politike rada uključuju fleksibilan raspored

radnog vremena (npr. komprimovanu radnu nedelju, promenljivo vreme početka i završetka, odsustvo sa rada bez sankcije, itd.) i fleksibilno radno mesto (npr. rad na daljinu, rad van lokacije). Mogućnost korišćenja privremene pauze u karijeri (plaćeno ili neplaćeno odsustvo) omogućava organizacijama efikasno zadržavanje i korišćenje ljudskog resursa. Ove vrste politika mogu, kada se u potpunosti implementiraju, doneti korist svim zaposlenima i doprineti poboljšanju opšteg blagostanja na radnom mestu, produktivnosti i motivisanosti zaposlenih.

### **Indikator 1**

Direkcija je spremna da, u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i ostalim propisima, uzme učešće u aktivnostima kojima bi se omogućila izmena važeće regulative u cilju stvaranja fleksibilnih uslova rada i fleksibilnog radnog vremena, kako bi se zaposlenim muškaracima i ženama omogućilo usklađivanja porodičnih i radnih obaveza.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Važeća zakonska regulativa ne reguliše fleksibilno radno mesto i radno vreme u javnoj upravi, te bi Direkcija bila u suprotnosti sa zakonima koji regulišu oblast rada ako bi napravio izuzetak u odnosu na svoje zaposlene. Obzirom da je ovaj cilj za sada neostvarljiv rezultat procene je da je stepen rizika nizak.

## **Cilj 2 – Podsticaj pružanju nege zavisnih članova u porodicama zaposlenih muškaraca i žena**

Zaposleni svake godine gube radne dane zbog problema u vezi sa brigom o deci i starijim članovima porodice. Često, ovi izgubljeni dani mogu dovesti do smanjenja produktivnosti. Programi nege zavisnih članova usmereni su ka smanjenju odsustva sa rada, manjom fluktuacijom, povećanoj lojalnosti zaposlenih, većem moralu i poboljšanom imidžu u javnosti, što sve vodi ka poboljšanju organizacionog učinka. Pravo na roditeljsko odsustvo i odsustvo zbog nege bolesne dece ili starijih nemoćnih članova porodice razlikuju se od zemlje do zemlje u zavisnosti od nacionalne politike. Iako se politike značajno razlikuju, poslodavci i dalje mogu učiniti mnogo da zadrže pozitivan pristup, podstaknu zaposlene da koriste postojeće beneficije (posebno među očevima) i podrže reintegraciju zaposlenih kada se vrate na radno mesto nakon odsustva.

### **Indikator 1**

Direkcija posebno vodi računa o zaposlenima koji brinu o deci i članovima uže porodice. Kolektivni ugovor za organe Autonomne pokrajine Vojvodine propisuje uvećanje godišnjeg odmora po ovom osnovu, kao i pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada u slučaju teže bolesti člana uže porodice.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Direkcija ima razumevanja za sve zaposlene koji dodatno brinu i neguju zavisne članove u porodici (deca i/ili stariji članovi porodice) i u skladu sa zakonskim mogućnostima im izlazi u susret kad se nađu u situaciji da ova aktivnost uzrokuje potrebu češćeg odsustvovanja sa posla. Rezultat procene je da je nizak stepen rizika.

## **Cilj 3 – Podržavanje i podsticanje napredovanja na poslu i u karijeri**

Mogućnosti za napredovanje na poslu i u karijeri, kao što su obuka za veštine u oblastima i programi mentorstva i obučavanja, nude zaposlenima priliku da steknu liderske veštine, izgrade mreže, da se stručno usavrše i dodatno obrazuju, čime će doprineti razvoju organizaciji. Nedostatak pristupa takvim programima može ometati zaposlene u njihovoj želji za napredovanjem, dok učešće u ovim programima često ruši barijere na način koji omogućava, posebno ženama, da razviju i unaprede veštine potrebne za napredovanje na poslu. Organizacije imaju koristi od inicijativa za napredovanje na poslu na više načina, uključujući rano identifikovanje lidera, izgradnju talentovanih zaposlenih i jačanje posvećenosti različitosti i inkluziji na svim nivoima profesionalne hijerarhije.

### **Indikator 1**

Direkcija redovno prikuplja podatke razvrstane po polu radi analize ukupne stope napredovanja žena i muškaraca i druge demografske kategorije da bi se identifikovali dispariteti i odredili odgovarajući i neophodni programi napredovanja u karijeri. Procenjuje rodne podatke postojećeg učešća u programu napredovanja u karijeri sa projekcijom na mogućnost budućeg napredovanja u Direkciji.

### **Indikator 2**

Direkcija podržava napredovanje zaposlenih u karijeri i zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, pruža jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, uključujući praktično radno iskustvo.

### **Indikator 3**

Direkcija pruža rodno jednake mogućnosti i pristup sertifikovanim stručnim veštinama i veštinama pismenosti, i promoviše rodnu ravnopravnost u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i informatičkog društva unapređenjem digitalne pismenosti i digitalnih kompetencija žena i muškaraca.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Direkcija u skladu sa pravnom regulativom daje priliku svim zaposlenima da se stručno usavršavaju, a posebno podstiče žene da napreduju u karijeri, pa je rezultat procene je da je stepen rizika nizak.

Kod procene rizika, prepoznata je potreba za prijem pripravnika, Naime, uočeno je da usled velikog procenta zaposlenih preko 45 godina starosti, neophodno primiti određen broj pripravnika kako bi se omogućio bezbolan odlazak u penziju uz istovremeno osposobljavanje pripravnika za neometano odvijanje procesa rada u Direkciji.

## **2.3 Zdravstvena zaštita i bezbednost zaposlenih**

### **Cilj 1 – Unapređenje zdravlja i zdravstvenih beneficija**

Nezakonita je diskriminacija zaposlenih na osnovu njihovog zdravstvenog stanja. Studije pokazuju da ulaganje u zdravlje zaposlenih smanjuje njihov izostanak sa posla, poboljšava moral radnika i povećava posvećenost i produktivnost zaposlenih. U razvoju zdravstvene politike i programa za organizaciju je važno da razume i odgovori na različite vrste potreba, naročito iz rodne perspektive.

#### **Indikator 1**

Direkcija uplaćuje doprinose za zdravstveno osiguranje koje je jednako za sve zaposlene. Zaposleni u Direkciji imaju pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja s rada zbog privremene sprečenosti za rad u visini od 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kom je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa opštim propisima o radu. Posebna pažnja je posvećena isplati naknade plate ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu, profesionalnom bolešću ili malignim oboljenjem, tako da se ona isplaćuje u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kom je nastupila privremena sprečenost za rad. Direkcija isplaćuje naknadu plate za vreme odsustvovanja s rada zbog privremene sprečenosti za rad preko 30 istovremeno sa isplatom plate ostalim zaposlenima.

#### **Indikator 2**

Direkcija se stara o posebnim potrebama žena tako što za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, zaposlenima ne može prestatu radni odnos bez njihove saglasnosti, a vreme na koje je zasnovan radni odnos na određeno vreme ovim zaposlenima produžava se do isteka korišćenja ovog prava. Direkcija isplaćuje naknadu plate za

vreme porodijskog odsustva i odsustva s rada zbog nege deteta istovremeno sa isplatom plate ostalim zaposlenima.

#### **Indikator 3**

Direkcija pod jednakim uslovima kolektivno osigurava zaposlene za slučaj: smrti, posledica nezgode, povrede na radu, profesionalne bolesti, bolesti prouzrokovane radom i gubitka radne sposobnosti, radi obezbeđenja naknade štete i informiše sve zaposlene o uslovima osiguranja.

#### **Indikator 4**

Zaposleni u Direkciji imaju pravo na solidarnu pomoć, u slučaju: duže ili teže bolesti zaposlenog ili bračnog odnosno vanbračnog druga, deteta, roditelja i staratelja, za troškove dijagnostike (pregledi na magnetnoj rezonanci, skeneru i slično, lekarski pregledi) i lečenja (operacija, lekova i drugo); nabavke medicinsko-tehničkih pomagala za zaposlenog ili bračnog odnosno vanbračnog druga, deteta, roditelja i staratelja, prema preporuci - izveštaju nadležne zdravstvene ustanove; zdravstvene rehabilitacije zaposlenog u stacionarnim zdravstvenim ustanovama specijalizovanim za rehabilitaciju; nastanka teže invalidnosti zaposlenog, odnosno telesnog oštećenja koju je utvrdio nadležni organ i vantelesne oplodnje zaposlenog.

#### **Indikator 5**

Poslodavac je doneo akt o proceni rizika kojim je utvrđeno postojanje opasnosti i štetnosti za život i zdravlje zaposlenih na radnim mestima i u radnoj okolini, određene su mere za njihovo otklanjanje, a zaposleni se obučavaju i osposobljavaju za bezbedan i zdrav rad na radnom mestu.

U cilju prevencija, Direkcija u skladu sa aktom omogućava jednom godišnje sistematski pregled za zaposlene.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Pokrajinska vlada, kao poslodavac, preduzima sve neophodne mere kako bi se osigurali uslovi za bezbedan i zdrav rad svih zaposlenih i u skladu sa obavezama utvrđenim zakonom donela akt o proceni rizika i zaštiti na radu, a Direkcija se usvom domenu, u skladu sa zakonom, stara o zaposlenima i unapređuje njihovo zdravlje. Rezultat procene je da je stepen rizika nizak.

### **Cilj 2 – Prepoznavanje i sprečavanje rodno zasnovanog nasilja**

Rodno zasnovano nasilje je ozbiljan bezbednosni i zdravstveni problem koji ima mnogo oblika, uključujući verbalno i fizičko zlostavljanje, a u ekstremnim slučajevima i ubistvo. Odgovornost poslodavca je briga o bezbednosti ne samo zaposlenog koji je žrtva rodno zasnovanog nasilja, već i drugih zaposlenih koji su u potencijalnoj opasnosti od počinioca. Rodno zasnovano nasilje u porodici može biti manje očigledno od drugih opasnosti po bezbednost na radnom mestu, stoga su ključni edukativni programi za radnike i poslodavce. Podizanjem svesti o rodno zasnovanom nasilju svi zaposleni, a ne samo zaposleni koji je žrtva nasilja u porodici, zaštićeni su od nasilja dolaskom na radno mesto.

#### **Indikator 1**

Direkcija zabranjuje svaki oblik nasilja zasnovan na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi, a svi zaposleni i radno angažovani su upoznati sa zabranom ovakvog ponašanja - svi su primili i potpisali Obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na radu i zloupotrebi prava na zaštitu od takvog ponašanja<sup>4</sup>.

#### **Indikator 2**

Direkcija je uvidela značaj prepoznavanja i sprečavanja rodno zasnovanog nasilja i redovno upućuje zaposlene na obuke usmerene ka prepoznavanju i sprečavanju rodno zasnovanog nasilja i podizanju svesti o rodno zasnovanom nasilju, sa posebnom obukom za rukovodioce o znacima upozorenja o nasilju u porodici i načinu kako da se izbore sa takvom situacijom.

#### **Indikator 3**

Direkcija se bavi pitanjem sprečavanja rodno zasnovanog nasilja na način definisan u akcionom planu Zakona o rodnoj ravnopravnosti, koji uključuje i mere za sprečavanje nasilja i davanje podrške zaposlenom koji je žrtve nasilja. U svom dosadašnjem dugogodišnjem radu Direkcija nije imala evidentirane i prijavljene incidente rodno zasnovanog nasilja.

#### **Indikator 4**

Direkcija je upoznata sa načinom na koji se postupa u slučaju prijavljivanja incidenata rodnog nasilja i spreman je da sprovede hitne istrage i osigura da neće biti preduzete odmazde protiv zaposlenih koji prijave ili dožive nasilje na radnom mestu.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Kako u svom dosadašnjem radu Direkcija nije imala evidentirano i prijavljeno rodno zasnovano nasilje procena je da je stepen rizika nizak.

### **Cilj 3 – Zabrana uznemiravanja (uključujući i seksualno uznemiravanje)**

Uznemiravanje pronalazi svoj put na mnogim radnim mestima i podjednako može da pogodi zaposlene na svim nivoima organizacije. Zaposleni koji su pogođeni uznemiravanjem imaju veću stopu odsustva, teškoće sa koncentracijom i veća je verovatnoća da će napustiti posao. Uznemiravanje može da utiče i na moral i učinak drugih zaposlenih koji posmatraju incidente ili teše žrtvu. Troškovi ljudskih resursa mogu naglo porasti ako postane

---

<sup>4</sup> Na osnovu člana 7. stav 1. i člana 37. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“, broj 36/2010) i članova 4. i 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja („Službeni glasnik RS“, broj 62/2010).



neophodno zapošljavanje novih radnika i/ili otpustiti počiniocima uznemiravanja. Konačno, može doći do tužbi i negativnog publiciteta za upravu. Seksualno uznemiravanje podrazumeva svaku neželjenu seksualnu radnju, zahtev za seksualnu uslugu, verbalno ili fizičko ponašanje ili gest seksualne prirode ili bilo koje drugo ponašanje seksualne prirode za koje bi se razumno moglo smatrati da izaziva uvredu ili poniženje.

### **Indikator 1**

Direkcija zabranjuje uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola, odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima i to ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja. Iako u svom dosadašnjem radu Direkcija nije imala evidentirano i prijavljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, odnosno ucenjivanje, spreman je da u slučaju uznemiravanja reaguje i deluje odlučno na rešavanju ovakvih incidenata.

### **Indikator 2**

Svi zaposleni u Direkciji su primili i potpisali Obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na radu i zloupotrebi prava na zaštitu od takvog ponašanja<sup>5</sup> i upoznati su sa mehanizmima za prijavljivanje i podršku za ohrabrivanje žrtve diskriminacije ili uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje, da se jave i prijave incidente.

### **Indikator 3**

Direkcija redovno za sve zaposlene sprovodi obuku o otkrivanju, sprečavanju i rešavanju uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje i zlostavljanje. Ova obuka je deo obaveznog edukativnog plana i programa administracije.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Kako u svom dosadašnjem radu Direkcija nije imala evidentirano i prijavljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, odnosno ucenjivanje, rezultat procene je da je stepen rizika nizak.

## **2.4 Rukovođenje i upravljanje**

### **Cilj 1 – Rodno ravnopravno rukovođenje i upravljanje**

Studije su pokazale vezu između učinka organizacije i nivoa raznolikosti njenog upravljačkog tela. Širenje ovog procesa podrazumeva zastupljenost i žena i muškaraca na ključnim pozicijama u upravi. Rodno uravnoteženo više rukovodstvo šalje snažnu poruku zaposlenima o posvećenosti organizacije različitostima koja nije samo marketinški trik već stvarna vrednost. Zastupljenost i žena i muškaraca na ključnim pozicijama obezbeđuje različitost gledišta, iskustva i veština, što je ključno za uspeh organizacije jer povećava verovatnoću donošenja ispravnih strateških i operativnih odluka, podstiče inovacije, doprinosi pozitivnijem imidžu u javnosti i obezbeđuje uravnoteženiji pristup upravljanju rizicima i nadzoru nad rizicima.

### **Indikator 1**

Rodna ravnopravnost čini sastavni deo strategije Direkcije, uključujući misiju, vrednosti i strateške ciljeve. Politike Direkcije su u skladu sa relevantnim međunarodnim i regionalnim sporazumima i konvencijama koje se odnose na rodnu ravnopravnost.

### **Indikator 2**

Direkcija analizira rodne podatke zaposlenih na svim rukovodećim pozicijama - analizira broj žena i muškaraca unapređenih na rukovodeće pozicije, uključujući pozicije na kojima se odlučuje o strateškim pitanjima Direkcije.

### **Indikator 3**

Direkcija svojim jasnim opredeljenjem ka rodno ravnopravnom upravljanju vodi računa o tome da i žene i muškarci na ključnim pozicijama budu posvećeni rodnoj ravnopravnosti i inkluziji, kako bi se u potpunosti uključili u sprovođenje inicijativa za rodnu ravnopravnost.

### **Indikator 4**

---

<sup>5</sup> osnov donošenja član 7. stav 1. i član 37. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS“, broj 36/2010) i član 4. i 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja („Službeni glasnik RS“, broj 62/2010)

Direkcija je organizovana kao jedinstvena celina bez unutrašnjih jedinica i rukovodilaca unutrašnjih jedinica.

#### **Indikator 5**

Direkcija unapređuje rodnu ravnopravnost tako što razvija i implementira organizacione politike, procedure, obuku i mehanizme internog izveštavanja kako bi se osigurali odgovornost i implementacija u celoj organizaciji.

#### **Indikator 6**

Direkcija konsultuje kreatore politike implementacije rodne ravnopravnosti kako bi se osigurala njihova podrška u poboljšanju politike i programa za rodnu ravnopravnost i raznolikost, kad god je to potrebno.

#### **Rizik i procena stepena rizika**

Prepoznat je rizik kod rukovodstva gde su i direktor i pomoćnik muškog roda. Razlog za povredu principa rodne ravnopravnosti je ukidanje jednog pomoćničkog radnog mesta, nakon odlaska pomoćnice direktora u penziju. Kako Direkcija nema mogućnost uticaja na broj radnih mesta, kako rukovodećih tako i na broj izvršilačkih, niti ima uticaja na odabir kandidata za rukovodeća mesta, procena je da je stepen rizika nizak.

### **2.5 Direkcija i odnosi sa zainteresovanim stranama**

#### **Cilj 1 – Rodno budžetske politike i procedure**

Institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti su i organi autonomne pokrajine koji kreiraju, sprovode, prate i unapređuju politiku za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i, u tom cilju, dužni su da vrše rodnu analizu budžeta i da prihode i rashode planiraju s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem i princip rodne ravnopravnosti u budžetskom postupku. Akcioni plan za 2022. i 2023. godinu za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine predstavlja dokument javne politike koji se donosi radi operacionalizacije i ostvarivanja opšteg i posebnih ciljeva predviđenih Strategijom za rodnu

ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine<sup>6</sup> i sadrži poseban cilj 4 - Uspostavljen celovit i funkcionalan sistem za kreiranje i sprovođenje rodno odgovornih javnih politika i budžeta sa merom 4.3. - Kontinuirana i pojačana primena rodno odgovornog budžetiranja na nacionalnom, pokrajinskom i lokalnom nivou u postupku planiranja i izvršenja budžeta, institucionalizacija rodno odgovornog budžetiranja u budžetskom sistemu Republike Srbije i povećanje ulaganja u rodnu ravnopravnost.

#### **Indikator 1**

Direkcija je obrazovala tim za programsko budžetiranje i rodno odgovorno budžetiranje u skladu sa zakonima koji definišu rodnu ravnopravnost objavljuju na transparentan način i da proaktivno dopru do zainteresovanih strana.

#### **Rizik i procena stepena rizika**

Rodno budžetske politike i procedure u Direkciji su jasno definisane, te je rezultat procene da je stepen rizika nizak.

#### **Cilj 2 – Rodno odgovorno budžetiranje**

Odredbe Zakona o budžetskom sistemu koje se odnose na rodno odgovorno budžetiranje primenjuju se na budžetske korisnike u skladu sa godišnjim planom postupnog uvođenja rodno odgovornog budžetiranja. Od direktnih korisnika se traži da razmotre mogućnost i dinamiku uvođenja rodno odgovornog budžetiranja za aktivnosti iz njihovog delokruga rada, da izvrše samoprocenu programa i utvrde stepen rodno značaja za programe, programske aktivnosti i projekte potpunom obrasca koji se dostavlja uz dopis. Plan postupnog uvođenja rodno odgovornog budžetiranja<sup>7</sup> čine određeni budžetski korisnici i njihovi programi a donosi ga pokrajinski sekretar za finansije u saradnji sa institucijama nadležnim za unapređenje rodne ravnopravnosti. Sastavni deo ovog plana čini

<sup>6</sup> „Službeni glasnik RS”, broj 103/21.

<sup>7</sup> Član 16[s7] sam. čl. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o budžetskom sistemu ("Sl. glasnik RS", br. 103/2015, 72/2019 i 149/2020).

Uputstvo za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja. Uputstvo za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja Autonomne pokrajine Vojvodine je u okviru Uputstva za pripremu budžeta Autonomne pokrajine Vojvodine. Preporuka Pokrajinskog sekretarijata za finansije je da svi korisnici budžetskih sredstava u programskim informacijama kojima se opisuje rad organa postave kao cilj Mapiranje aktivnosti, mera i politika iz nadležnosti korisnika sa aspekta ostvarivanja ciljeva utvrđenih propisima koji uređuju rodnu ravnopravnost i antidiskriminaciju i utvrđivanje liste prioriteta za rodno planiranje, sa pokazateljem: Izrađen plan javnih politika i mera iz nadležnosti korisnika sa definisanim rodnim ciljevima i pokazateljima po prioritetima.

### **Indikator 1**

Direkcija je u 2023. godini sačinila Plan upravljanja rizicima tako da će Izveštaj o učinku programa koji uključuje i učinak na unapređenju rodne ravnopravnosti, sa dodatnim napomenama, objašnjenjima i obrazloženjima biti sačinjen uz Izveštaj o izvršenju budžeta za 2023. godinu<sup>8</sup>.

### **Rizik i procena stepena rizika**

Rodno odgovorno budžetiranje je uvedeno u Direkciji na nivou praćenja udela žena u zaključenim ugovorima o kupovini i skladištenju robnih rezervi. Kako se nabavka roba i usluga u Direkciji vrši u skladu sa Zakonom o javnim nabavkama, trenutno se može vršiti samo praćenje i evidentiranje, bez mogućnosti da Direkcija uvede nove kriterijume kod ocene ponuda, sve dok se rodna komponenta ne implementira u Zakon o javnim nabavkama, te je rezultat procene da je rizik mali.

## **3. PREVENTIVNE MERE ZA SPREČAVANJE RIZIKA OD POVREDE**

### **PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I ROKOVI ZA NJIHOVO PREDUZIMNJE**

#### **Opšte mere**

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom i drugim aktima (deklaracije, strategije i sl.) propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, roda ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

#### **Posebne mere**

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca zaposlenih i radno angažovanih u Direkciji prilikom obavljanja poslova iz delokruga nadležnosti Direkcije.

Posebne mere, koje u skladu sa opštim merama određuje Direkcija, obezbeđuju:

- uravnoteženu zastupljenost polova na položajima;
- uravnoteženu zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
- upotrebu rodno osetljivog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca.

Direkcija, u okviru svojih nadležnosti, preduzima posebne mere radi otklanjanja ili ublažavanja suštinski nejednakog položaja žena i muškaraca i svih lica koja se nalaze u takvom položaju.

#### **Podsticajne mere**

Podsticajne mere su mere kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života.

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako Zakonom o rodnoj ravnopravnosti nije drugačije propisano.

---

<sup>8</sup> Član 79. Zakona o budžetskom sistemu.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje mera radi zapošljavanja teže zapošljivih kategorija, kao što su žene, trudnice, prorodilje, žrtve nasilja u prorodici, žrtve rodno zasnovanog nasilja, roditelji, osobe malde od 18 godina, osobe starije od 45 godina, osobe sa invaliditetom, osobe drugačije seksualne orijentacije i rodnog identiteta, pripacini romske nacionalne manjine i drugi.

### **3.1 Oblast rada i zapošljavanja**

Visina primanja, odnosno plata zaposlenih i radno angažovanih lica u Direkciji određuje se na osnovu istih kriterijuma za žene i muškarce primenom Pokrajinske uredbe o platama, naknadi troškova, otpremnini i drugim primanjima postavljenih i zaposlenih lica u organima Autonomne pokrajine Vojvodine<sup>9</sup> koja isključuje mogućnost diskriminacije na osnovu pola.

Direkcija identifikuje nedostatke kako bi se angažovala radna snaga koja je u većoj meri uravnotežena po rodu i različitostima, u zavisnosti od mogućih nedostataka. U Direkciji je evidentna osetna neuravnoteženost u zastupljenosti zaposlenih po polnoj strukturi (u strukturi ukupnog broja zaposlenih muškarci su zastupljeni sa 40%, a žene sa 60%).

Plan mera Direkcije predviđa postizanje uravnotežene zastupljenosti polova putem sledećih posebnih mera:

- analiza mogućnosti i formulisanje, odnosno kreiranje, a po mogućnosti i iniciranje rodni mehanizama za smanjenje dispariteta u polnoj i starosnoj strukturi zaposlenih u skladu sa važećim propisima (na primer: stimulativne mere za odlazak žena u penziju koje su stekle ili stiču pravo na starosnu penziju do 2031. godine i sl);
- omogućava da svi zaposleni učestvuju na obukama, radionicama i drugim edukativnim formatima čija je tema rodna ravnopravnost i podizanje zainteresovanosti zaposlenih žena za uključivanje u profesionalnu karijeru, odnosno napredovanje u karijeri;
- objavljivanje informacija o položaju zaposlenih ili radno angažovanih žena i muškaraca, koje obuhvataju pregled zastupljenosti po polnoj strukturi na različitim nivoima (položajima) i o njihovim platama kao i o posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti.

### **Rodno ravnopravna politika zapošljavanja**

#### **Mera 1**

Direkcija uspostavlja mehanizme, da pri novom zapošljavanju, a pod ostalim jednakim uslovima, da prioritet zapošljavanju manje zastupljenog pola.

### **3.2 Usklađivanje privatnog i profesionalnog života**

#### **Mera 1**

Direkcija periodično procenjuje potrebe zaposlenih i korišćenje fleksibilnih radnih opcija i potrebe zaposlenih u pogledu brige o deci i brige o starijim i o bolesnim članovima porodice, putem anketa zaposlenih ili na druge načine, primenjujući rodnu statistiku uključujući napredovanja na poslu i stope napuštanja posla zaposlenih. U trenutku kada se stvore uslovi, u skladu sa dobijenim podacima, Direkcija će pokrenuti inicijativu (u saradnji sa Pokrajinskim sekretarijatom za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova) Pokrajinskoj vladi, kao poslodavcu, za unapređenje politike fleksibilnog rada i nege zavisnih članova u porodici zaposlenih.

### **3.3 Zdravstvena zaštita i bezbednost**

#### **Mera 1**

Iako nije bilo prijava zaposlenih i radno angažovanih lica o izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, niti sudskih sporova u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, Direkcija omogućava edukaciju zaposlenih za prepoznavanje rodno zasnovanog nasilja, sa posebnim akcentom na prepoznavanju istog. Mera se sprovodi kontinuirano radi sticanje novih znanja i veština u punoj primeni principa rodne ravnopravnosti u organizaciji.

### **3.4 Upravljanje i rukovođenje**

#### **Mera 1**

<sup>9</sup> „Sl. list APV“, br. 27/12, 35/12, 9/013, 16/14, 40/14, 1/15, 44/15, 61/16, 30/17, 26/18, 28/19, 16/20 i 68/20.

Aktiviranje većeg broja žena u organe odlučivanja i angažovanje i predlaganje za angažovanje većeg broja žena u postupcima izbora i donošenja odluka putem pohađanje obuka, seminara i konferencija za lica koja se nalaze u organima upravljanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću. Iako su organima upravljanja žene zastupljene u odgovarajućem procentu u odnosu na ukupan broj, potrebno je osnažiti žene za aktivnu participaciju u postupcima donošenja odluka. Takođe, organ vlasti kao podsticajnu meru predlaže i omogućavanje dodatnog usavršavanja za žene donosioce odluka u organima upravljanja da bi se time kvalitetnije sprovedli misija i vizija Direkcije.

### **3.5 Delatnost Direkcije**

Kada je u pitanju definisanje preventivnih mera za sprečavanje rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti u pogledu delatnost Direkcije, bitno je naglasiti da u Direkciji nema prijavljenih, niti evidentiranih slučajeva povrede principa rodne ravnopravnosti. Mere su donete sa ciljem kontinuiranog unapređenja rodne ravnopravnosti prilikom obavljanja poslova iz delokruga nadležnosti Direkcije koji na osnovu Pokrajinske skupštinske odluke o pokrajinskoj upravi<sup>10</sup>, u skladu sa zakonom i Statutom, obavlja poslove obrazovanja, obnavljanja i čuvanja robnih rezervi u cilju obezbeđenja uslova za intervencije u slučaju: vanrednih situacija, nastupanja ili neposredne opasnosti nastupanja ozbiljnih poremećaja na tržišti, vanrednog ili ratnog stanja. Sprovođenje mera se vrši kontinuirano kroz procese donošenja i drugih akta Direkcije, kao i podizanjem svesti svih zaposlenih i radno angažovanih lica o značaju principa rodne ravnopravnosti, kako bi se mogućnost da dođe do povrede principa ravnopravnosti svele na minimum.

#### **Mera 1**

Rodna komponenta određuje se putem definisanja rodnihih ciljeva i rodnihih pokazatelja kojima se prikazuju i prate planirani doprinosi programa, programske aktivnosti ili projekta u ostvarivanju rodne ravnopravnosti i ona je definisana tako da uključuje ne samo muškarce i žene, već kroz perspektivu interseksionalnosti, koja podrazumeva sve osetljive društvene grupe : žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju.

Puna implementacija rodne komponente kod programskog budžeta u delu programa obrazovanja, obnavljanja i čuvanja robnih rezervi biće moguća nakon izmene Zakona o javnim nabavkama gde bi bila uključena rodna komponenta pri ocenjivanju prispelih ponuda.

### **4. ZAKLJUČAK**

U budućem delovanju potrebno je obezbediti i podstaći organizovanje i uključivanje žena zaposlenih u Direkciji i obezbediti njihovo aktivno i ravnopravno učešće u svim bitnim segmentima Direkcije. U tu svrhu donosi se Planom kao podsticajna mera angažovanje i predlaganje za angažovanja većeg broja žena u postupcima izbora i donošenja odluka u Direkciji i programske mere: implementacijarodno osetljivog jezika u internim dokumentima; pohađanje obuka, seminara i konferencija za sve zaposlene u vezi sa rodnom ravnopravnošću; uspostavljanje saradnje sa državnim organima i organizacijama civilnog društva radi dalje kontinuirane edukacije svih zaposlenih.

Mere su donete sa ciljem kontinuiranog i kvalitativnog unapređenja rodne ravnopravnosti u Direkciji, a njihovo sprovođenje će se vršiti kontinuirano kroz procese donošenja odluka, kvalitativnim izveštavanjem rukovodioca Direkcije o svim bitnim elementima vezanim za rodnu ravnopravnost, kao i podizanjem svesti svih zaposlenih o značaju primene principa rodne ravnopravnosti. Predložene mere će se primenjivati u kontinuitetu.

Konačni cilj koji se želi postići usvajanjem Plana upravljanja rizicima i sprovođenjem mera koje su u njemu navedene je da se mogućnost da dođe do povrede principa rodne ravnopravnosti svele na minimum i da se u potpunosti implementira princip rodne ravnopravnosti u sve segmente rada Direkcije.

---

<sup>10</sup> („Sl. list AP Vojvodine“, br. 37/2014, 54/2014 - dr. odluka, 37/2016, 29/2017, 24/2019, 66/2020 i 38/2021)

**5. PODACI O LICIMA ODGOVORNIM ZA**  
**SPROVOĐENJE MERA IZ PLANA UPRAVLJANJA RIZICIMA**

Lice koje obavlja poslove koordinacije u vezi sa donošenjem, sprovođenjem i izveštavanjem o sprovođenju Plana i koje je odgovorno za sprovođenje mera iz Plana je Marija Ćulum, - lice zaduženo za sprovođenje rodne ravnopravnosti, kontakt telefon +381 21 424 636; adresa elektronske pošte marija.culum@vojvodina.gov.rs.

**SPISAK DRŽAVNIH I POKRAJINSKIH ORGANA I ORGANIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA**  
**KOJE SE BAVE UNAPREĐENJEM PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

R. br.	Naziv državnog organa/organizacije	Kontakt	
		telefon	email
1	Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2	Sektor za antidiskriminacionu politiku i rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs</a>
3	Zaštitnik građana	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4	Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
5	Sektor za ravnopravnost polova i unapređenje položaja Roma Pokrajinski sekretarijat za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova	021/487-4624 021/456-586	<a href="mailto:pssp@vojvodina.gov.rs">pssp@vojvodina.gov.rs</a>
6	Pokrajinski zaštitnik građana - ombudsman	021/487-4144 021/557-727	<a href="mailto:office@ombudsmanapv.org">office@ombudsmanapv.org</a>
7	UN Women Serbia		FB Messenger

**6. OBJAVLJIVANJE I DOSTAVLJANJE**

Plan će se objaviti na oglasnoj tabli i internet prezentaciji Direkcije.

Plan dostaviti u elektronskom i pisanom obliku Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog do 27. januara 2023. godine.

