

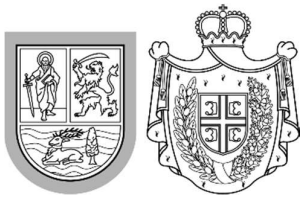
**АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ДИРЕКЦИЈА ЗА РОБНЕ РЕЗЕРВЕ АП ВОЈВОДИНЕ**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ДИРЕКЦИЈИ ЗА РОБНЕ РЕЗЕРВЕ АП ВОЈВОДИНЕ**

БРОЈ: 005200654 2025 09431 000 000 000 001 01 001

Назив: Дирекција за робне резерве АП Војводине
Адреса: Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 25
ПИБ: 103547671
МБ: 08784922
ЈБК: 09421
Шифра делатности: 8411

У Новом Саду, децембар 2025.



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Дирекција за робне резерве АП Војводине
Булевар Михајла Пупина 25, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 424 636
drrapv@vojvodina.gov.rs
БРОЈ: 005200654 2025 09431 000 000 000 001 01 001

ДАТУМ: 25.12.2025. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21), члана 15. и 16. Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи („Службени лист АПВ“, број 37/14, 54/14-други пропис, 37/16, 29/17, 24/19, 66/20, 38/21 и 22/25) и члана 7. Покрајинске скупштинске одлуке о Дирекцији за робне резерве АП Војводине („службени лист АПВ“ бр. 54/2014), а у вези Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број: 67/22) директор Дирекције, д о н о с и

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДИРЕКЦИЈИ ЗА РОБНЕ РЕЗЕРВЕ

1. УВОД

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Дирекцији за робне резерве АП Војводине (у даљем тексту: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Дирекције за робне резерве АП Војводине (у даљем тексту: Дирекција).

Све именице које се у овом правилнику користе у мушком роду, а имају и женски род, подразумевају и истовремено обухватају исте именице у женском роду.

Именице које означавају службене позиције и функције користе се у облику који изражава пол лица које је њихов носилац.

Запосленима, у смислу овог плана, сматрају се функционери на сталном раду, службеници и намештеници.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због

њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

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

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15.), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3.), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4.), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1.), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2.), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66.) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68.) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69.).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују. Чланом 13. овог закона дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);

- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије;
- Закон о родној равноправности;
- Кривични законик;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о спречавању насиља у породици.

САДРЖАЈ ПЛАНА

План 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.

УНУТРАШЊА ОРГАНИЗАЦИЈА ДИРЕКЦИЈЕ

Надлежност, делокруг, организација и начин рада Дирекције је утврђен Покрајинском скупштинском одлуком о Дирекцији за робне резерве АП Војводине¹. Дирекција послује у складу са Законом о робним резервама². Дирекција обавља послове државне управе који се односе на:

- Стварање стабилних односа у производњи и тржишту (првенствено пољопривредно-прехрамбеном сектору),
- Интервенције које се реализују кроз откуп пољопривредно-прехрамбених производа у условима њихове велике понуде, односно продаје када је тражња велика-чиме се утиче на равнотежу тржишта,
- Стварању услова за обједињени извоз, односно увоз са циљем обезбеђивања стабилности у процесу производње и потрошње,
- Планира резерве за случај рата и непосредне ратне опасности,
- Образује интервентне робне резерве за случај ванредних прилика, елементарних непогода,
- Обезбеђује адекватно чување и занављање постојећих роба.

Организација Дирекције утврђена је важећим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Дирекцији за робне резерве АП Војводине и организована је као јединствена организациона целина, без унутрашњих јединица.

¹ „Сл. лист АП Војводине“, број:54/2014

² „Сл гласник РС“, бр.104/2013, 145/2014-др.закон и 95/2018-др закон

**ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА ДИРЕКЦИЈЕ ЗА РОБНЕ РЕЗЕРВЕ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ
ВОЈВОДИНЕ**



Дирекцијом руководи и представља је директор Дирекције за робне резерве, који организује и обезбеђује обављање послова на ефикасан начин, доноси акта за која је овлашћен и одлучује о правима, дужностима и одговорностима запослених.

Помоћник директора Дирекције помаже директору у управљању кадровским, финансијским, информатичким и другим пословима, у усклађивању рада у Дирекцији и сарађује са другим органима, а за свој рад одговара директору Дирекције.

За извршавање послова који захтевају заједнички рад службеника или заједнички рад са другим покрајинским органима, организацијама, службама, управама и дирекцијама директор Дирекције може образовати стручне комисије и радне групе.

РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

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

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ПРЕМА ПОЛУ

1. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ И РОДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА:

Жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
10 (66,67%)	5 (33,33%)	15	низак

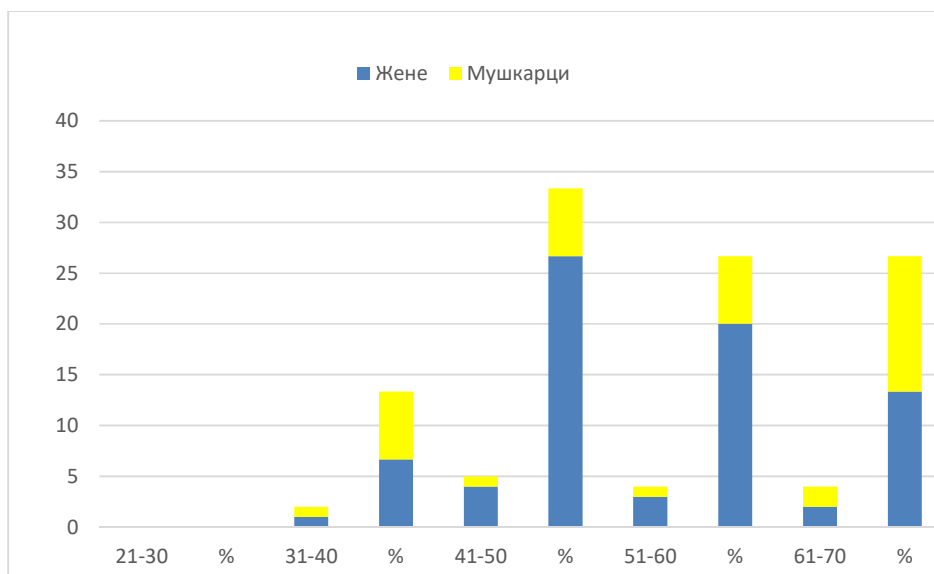
СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ



2. СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

Пол	ГОДИНЕ ЖИВОТА											
	21-30	%	31-40	%	41-50	%	51-60	%	61-70	%	УКУПНО	%
Жене	/		1	6,67	4	26,66	3	20,00	2	13,34	10	66,67
Мушкарци	/		1	6,67	1	6,67	1	6,67	2	13,34	5	33,33
	0		2	13,34	5	33,34	4	26,67	4	26,68	15	100,00

СТАРОСНА СТРУКТУРА



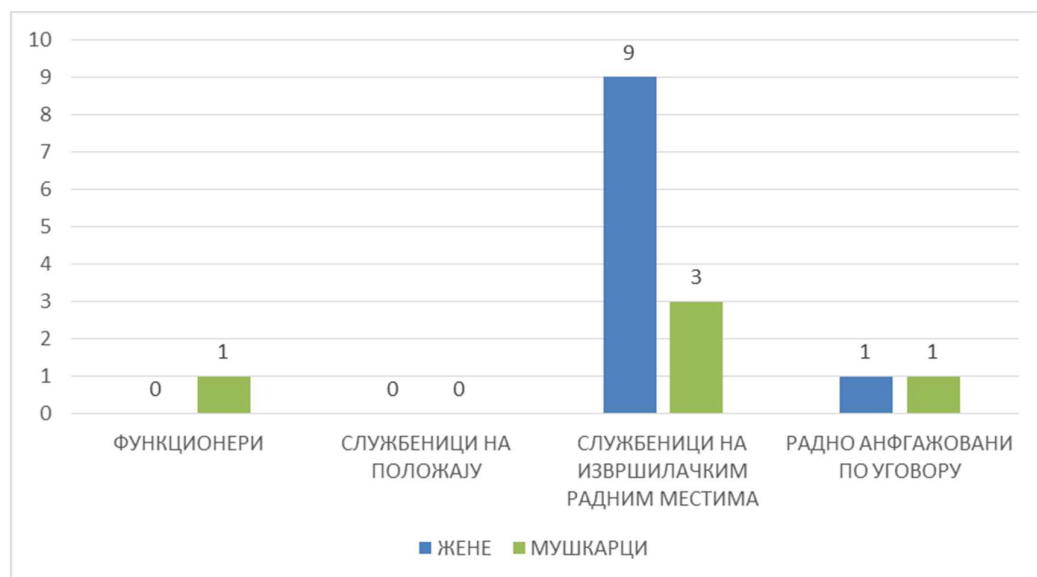
3. СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ПРЕМА СТЕПЕНУ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ

СТРУЧНА СПРЕМА	ЖЕНЕ	%	МУШКАРЦИ	%	УКУПНО	%
Висока стручна спрема	7	46,67	5	33,33	12	80,00
Виша стручна спрема	1	6,67	/	/	1	6,67
Средња стручна спрема	2	13,33	/	/	2	13,33
	10	66,67	5	33,33	15	100,00



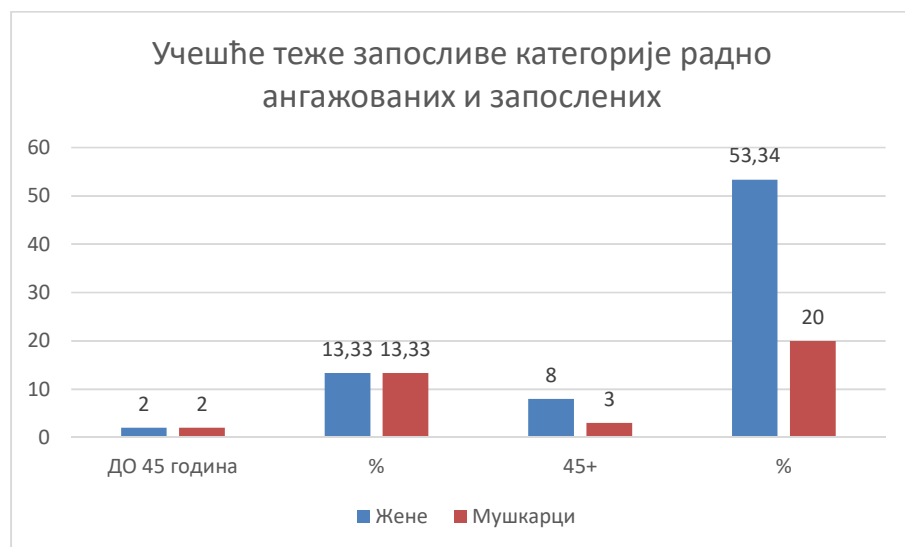
4. СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ФУНКЦИОНЕРА И СЛУЖБЕНИКА

	ЖЕНЕ	%	МУШКАРЦИ	%	УКУПНО	%
ФУНКЦИОНЕРИ	/		1	6,67	1	6,67
СЛУЖБЕНИЦИ НА ПОЛОЖАЈУ	/		0	0	0	0
			1	6,67	1	6,67
СЛУЖБЕНИЦИ НА ИЗВРШИЛАЧКИМ РАДНИМ МЕСТИМА	9	60,00	3	20,00	12	80,00
РАДНО АНГАЖОВАНИ ПО УГОВОРУ	1	6,67	1	6,67	2	13,33
УКУПНО	10	66,67	5	33,33	15	100,00



5. УЧЕШЋЕ ТЕЖЕ ЗАПОШЉИВЕ КАТЕГОРИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ (старији од 45 година)

пол	ДО 45 година	%	45+	%	УКУПНО	%
Жене	2	13,33	8	53,34	10	66,67
Мушкарци	2	13,33	3	20,00	5	33,33
УКУПНО	4	26,66	11	73,34	15	100,00



ПРОЦЕНА ОРГАНИЗАЦИЈЕ НА ОСНОВУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Да би се у потпуности спровело поштовање и спровођење принципа родне равноправности у Дирекцији неопходно је путем утврђених индикатора извршити процену нивоа имплементације родне равноправности. Ради лакше процене нивоа имплементације родне равноправности користиће се следећа скала имплементације:

4	Умерена имплементација	Политика и план имплементације постоје, али још увек нису широко прихваћени или коришћени.
3	Почетна имплементација	Политика у фази развоја, или пилот програм и/или минимална имплементација.
2	Ad hoc аранжмани	Ad hoc аранжмани направљени за посебне случајеве.
1	почетна фаза/полазна тачка	Нема политике или плана; потребне информације за започињање.
0	Неприменљиво	Одређени кључни елемент није релевантан за рад организације.

Индикатор 1

Дирекција има мање од 50 запослених тако да тако да сходно одредбама члана 16. Закона о родној равноправности није у обавези да утврђује посебне мере у оквиру годишњег плана или програма.

Дирекција је извршила процену ризика од повреде принципа родне равноправности.

Индикатор 2

У циљу превенције свих облика узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода, не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања, Дирекција се придржава одредби Кодекса понашања службеника и намештеника у органима Аутономне покрајине Војводине, који је донела Покрајинска влада и којим се уређују правила етичког понашања службеника и намештеника у органима Аутономне покрајине Војводине са циљем да се утврде правила понашања запослених у органима Аутономне покрајине Војводине, као и да се упозна јавност о понашању које има право да очекује од запослених. Надаље, Дирекција је донела писане политике и процедуре, као и Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања, са којим су упозната сва лица у Дирекцији, које потврђују посвећеност ка спречавању и заштити, како лица запослених у Дирекцији, тако и осталих заинтересованих лица – екстерних субјеката од свих облика узнемиравања, укључујући узнемиравање на основу етничке припадности, сексуалне оријентације, родног идентитета /изражавања и/или вероисповести.

Индикатор 3

Сходно члану 23. став 2. Закона о родној равноправности, директор Дирекција је одредо лице задужено за родну равноправност, које координира у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Индикатор 4

Дирекција редовно прикупља и користи податке о запосленима разврстане по полу у свим релевантним областима повезаним са Проценом ризика од повреде принципа родне равноправности, укључујући податке о запошљавању и запосленим и радно ангажованим лицима (по стручној спреми и звањима, односно положајима), похађању обука и осталих видова стручног усавршавања и додатног образовања, о одсуству са рада због привремене спречености за рад - породичног одсуства или одсуства са рада ради неге детета или другог лица, накнадама и другим примањима и слично.

Индикатор 5

Дирекција је установила одговорност за политике и планове родне равноправности тако што је поштовање ових политика битан услов за родно одговоран рад руководства Дирекције са циљем унапређења и поштовања родне равноправности у свим областима које се тичу радног односа.

Индикатор 6

Дирекција подржава обуке које су усмерене на подизање свести о питањима родне равноправности и различитости, како интерне тако и екстерне, и редовно спроводи обуке на плану увођења и имплементације родно одговорног буџетирања код корисника буџетских средстава.

Индикатор 7

Дирекција поседује довољно људских, финансијских и техничких ресурса за спровођење мера које имају за циљ унапређење родне равноправности и различитости.

Индикатор 8

У комуникацији, како у интерној, тако и у екстерној (са другим заинтересованим странама), Дирекција примењује принцип родне равноправности и разноликости и користи родно осетљив језик који укључује родну припадност, у називима радних места, положаја, звања и занимања како би се осигурала равноправност жена и мушкараца.

Индикатор 9

Дирекција учествује у анкетама које спровode други субјекти са циљем прикупљања информација у вези са питањима родне равноправности, у којој, у складу са циљем истраживања, по потреби учествују и запослени.

У складу са изнетим индикаторима политике Дирекције, политика и план имплементације принципа родне равноправности су успостављени, широко прихваћени и коришћени, те је процењен ниво имплементације **5 - Пуна имплементација**.

2. ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ

ПРИНЦИПА РАВНОПРАВНОСТИ (СА РЕЗУЛТАТИМА ПРОЦЕНЕ СТЕПЕНА РИЗИКА)

Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде Плана. Процењом 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. Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели 1. Након процене ризика, за сваку област предлажу се адекватне мере за спречавање или отклањање ризика.

ПОСЛЕДИЦА

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5

ВЕРОВАТНОЋА

Занемарљива

Мала

Средња

Велика

**Изразито
велика**

	Веома висок (црвена)
	Висок (наранџаста)
	Умерен (жута)
	Низак (зелена)

2.1 Рад и запошљавање

Циљ 1 – Правичност плата

Родни јаз у платама се дефинише као разлика у просечним платама мушкараца и жена која је резултат разних облика родне дискриминације на радном месту (намерне и ненамерне), а укључује дискриминацију при запошљавању, напредовању и платама, професионалну сегрегацију, пристрасност према мајкама и остало. Родни јаз у висини плата постоји делимично зато што су многе жене и даље сегрегирани на слабије плаћене послове или су плаћене мање од својих мушких колега, чак и за исту врсту посла. Процена правичности у односу на висину плате послова заснованих на вештини, труду, одговорности, компетенцијама, заслугама и условима рада појединца, а не на запоселнима који обављају посао, представља решење за елиминисање дискриминације у платама и смањење јаза у висини плата. Упоредива вредност се често дефинише као „једнака плата за рад једнаке вредности“. Правичност у платама почива на премиси да је рад који се пореди „једнак“.

Индикатор 1

Дирекција свим запосленим и радно ангажованим лицима исплаћује плате, накнаде и друга примања у складу са општим актима Републике Србије и Аутономне покрајине Војводине.

Индикатор 2

Дирекција редовно спроводи ревизију систематизације послова, засновану на истим критеријумима за жене и мушкарце, како би се избегла пристрасност и негативан утицај на жене и мушкарце како би се искључила дискриминација на основу пола, односно рода.

Индикатор 3

Запослени у Дирекцији добијају исту плату за исти рад, полазећи од стручне спреме, односно образовања, компетенција и звања, односно положаја, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Индикатор 4

Дирекција се придржава општих аката Републике Србије и Аутономне покрајине Војводине у погледу спровођења политике управљања људским ресурсима и редовно обавештава сва лица радно ангажована у Дирекцији о истом.

Ризик и процена степена ризика

Дирекција се придржава општих аката Републике Србије и Аутономне покрајине Војводине у области обрачуна и исплате плата, поштујући принцип иста плата за исти рад те је стога резултат процене степена ризика низак.

На основи извршене анализе процењује се да је висок ризик од повреде принципа родне равноправности код положајних радних места (директор Дирекције и службеник на положају). Разлог за повреду принципа родне равноправности је укидање једног помоћничког радног места, након одласка помоћнице директора у пензију.

Циљ 2 – Препознавање и елиминисање вишеструке дискриминације (интерсекционалност)

Поред дискриминације на основу пола, жене и мушкарци се суочавају са дискриминацијом на основу других фактора, укључујући расу, етничку припадност, религију, инвалидитет, сексуалну оријентацију или културне стереотипе. Комбинација појединих личних својстава може креирати сложене баријере и негативно утицати на могућност напредовања жена у оквиру организације.

Дискриминација на основу брачног статуса подразумева другачији третман запослених у зависности од тога да ли су у браку или ванбрачној заједници, у заједници са партнером супротног пола, разведени, удовци или удовице или слободни.

Дискриминација на основу родитељског статуса настаје када се запослени третирају другачије у зависности од тога да ли имају или немају децу, односно да ли их њихове породичне обавезе спречавају да напредују на послу, без обзира на чињеницу да закон забрањује дискриминацију родитеља на основу вршења родитељског права - трудноће, порођаја, сродног медицинског стања³ или неге детета.

Такође је незаконита дискриминација запослених на основу њиховог здравственог статуса (укључујући ХИВ/АИДС и друге болести).

Индикатор 1

Дирекција је у складу са законом донела политике и процедуре којима се регулише поступак запошљавања и избор кандидата, промене радног места и престанка радног односа, а правом на жалбу обезбеђује се заштита права без обзира на различите димензије родне равноправности и разноликости. Дирекција забрањује дискриминацију свих запослених и радно ангажованих лица у погледу услова рада и остваривања права и обавеза из радног односа.

Индикатор 2

Дирекција у складу са законом води рачуна да евентуални престанак радног односа, као и проглашавање запосленог за вишак, никако не буде на основу пола, односно рода, трудноће, породичног одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Индикатор 3

Дирекција спроводи политику недискриминације по основу расе, етничке припадности, вере, пола, родитељског и репродуктивног статуса, националног порекла, социо-економског порекла, порекла, старости, физичке или менталне инвалидности, здравственог стања, статуса неговатеља, брачног статуса, сексуалне оријентације и родног идентитета и/или изражавања. Дирекција строго забрањује дискриминацију свих запослених и радно ангажованих лица, прати политику недискриминације и обезбеђује усклађеност са њеним принципима.

³ Нпр. вештачка оплодња.

Индикатор 4

Дирекција омогућава едукацију за све запослене и радно ангажоване у вези са политикама недискриминације, родне равноправности, правима узбуњивача и одмазде.

Ризик и процена степена ризика

Дирекција забрањује дискриминацију свих запослених и радно ангажованих лица, прати политику недискриминације и едукује запослене са њеним принципима те је стога резултат процене степена ризика низак.

Циљ 3 – Родно равноправна политика запошљавања

Јавна управа мора играти водећу улогу у промовисању политика које одговарају роду и различитости. Родно равноправна политика запошљавања подразумева недискриминацију по основу расе, етничке припадности, вере, пола, родитељског и репродуктивног статуса, националног порекла, социо-економског порекла, порекла, старости, физичке или менталне инвалидности, здравственог стања, статуса неговатеља, брачног статуса, сексуалне оријентације и родног идентитета и/или изражавања. Дирекција строго забрањује дискриминацију приликом запошљавања, прати политику недискриминације и обезбеђује усклађеност са њеним принципима. Такође, ова политика пружа могућност за побољшање родне равнотеже и равнотеже различитости на радном месту, како у целини, тако и на одређеним позицијама.

Индикатор 1

Дирекција се приликом запошљавања и избора кандидата придржава важећих правних аката којима је регулисана ова област и том приликом прикупља и користи статистику разврстану по полу и другим демографским подацима (нпр. старост, образовање, етничка група итд) да би се идентификовала и елиминисала ситуација дискриминације на основу пола или другог основа.

Индикатор 2

Дирекција имплементира управљање људским ресурсима засновано на компетенцијама и користи приступ заснован на компетенцијама у запошљавању.

Индикатор 3

Дирекција подржава стажирање, по могућности плаћено, ради подстицања истраживања и развоја каријере. Посебну пажњу Дирекција посвећује професијама у којима обично доминирају жене или мушкарци како би се осигурало супротном полу пружање могућности приступања новим пољима интересовања.

Индикатор 4

Дирекција усклађује описе послова на потребне компетенције и квалификације како би били усклађени са циљевима родне равноправности.

Индикатор 5

У циљу имплементације родне равноправности Дирекција подстиче кандидате (жене и мушкарце) да се пријаве на огласе које Дирекција објављује за слободна радна места за посао за који су квалификовани.

Индикатор 6

Дирекција обезбеђује обуку запосленима укљученим у поступак запошљавања, укључујући чланове комисија, како би се елиминисале препреке, стереотипе и скривене предрасуде на основу пола.

Индикатор 7

Дирекција пружа једнаке могућности за напредовање на послу свим запосленима (и женама и мушкарцима) на њиховом развоју унутар организације, за посао за који су квалификовани. Дирекција пружа једнаке могућности ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја.

Ризик и процена степена ризика

Дирекција се придржава општих аката Републике Србије и Аутономне покрајине Војводине у области рада и запошљавања и пружа једнаке могућности ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја, те је стога резултат процене степена ризика низак.

2.2 Усклађивање приватног и професионалног живота

Циљ 1 – Унапређење политике флексибилности

Понекад, делимично због недостатка флексибилних услова рада, организације могу имати већу флукуацију запослених жена, чиме не само да губе вредне таленте, већ губе и континуитет у пројектима и односима са клијентима и носе велике трошкове приликом замене ових запослених. Флексибилне политике рада укључују флексибилан распоред радног времена (нпр. компримовану радну недељу, променљиво време почетка и завршетка, одсуство са рада без санкције, итд.) и флексибилно радно место (нпр. рад на даљину, рад ван локације). Могућност коришћења привремене паузе у каријери (плаћено или неплаћено одсуство) омогућава организацијама ефикасно задржавање и коришћење људског ресурса. Ове врсте политика могу, када се у потпуности имплементирају, донети корист свим запосленима и допринети побољшању општег благостања на радном месту, продуктивности и мотивисаности запослених.

Индикатор 1

Дирекција је спремна да, у складу са Законом о родној равноправности и осталим прописима, узме учешће у активностима којима би се омогућила измена важеће регулативе у циљу стварања флексибилних услова рада и флексибилног радног времена, како би се запосленим мушкарцима и женама омогућило усклађивања породичних и радних обавеза.

Ризик и процена степена ризика

Важећа законска регулатива не регулише флексибилно радно место и радно време у јавној управи, те би Дирекција била у супротности са законима који регулишу област рада ако би направио изузетак у односу на своје запослене. Обзиром да је овај циљ за сада неостварљив резултат процене је да је степен ризика низак.

Циљ 2 – Подстицај пружању неге зависних чланова у породицама запослених мушкараца и жена

Запослени сваке године губе радне дане због проблема у вези са бригом о деци и старијим члановима породице. Често, ови изгубљени дани могу довести до смањења продуктивности. Програми неге зависних чланова усмерени су ка смањењу одсуства са рада, мањом флукуацијом, повећаној лојалности запослених, већем моралу и побољшаном имиџу у јавности, што све води ка побољшању организационог учинка. Право на родитељско одсуство и одсуство због неге болесне деце или старијих немоћних чланова породице разликују се од земље до земље у зависности од националне политике. Иако се политике значајно разликују, послодавци и даље могу учинити много да задрже позитиван приступ, подстакну запослене да користе постојеће бенефиције (посебно међу очевима) и подрже реинтеграцију запослених када се врате на радно место након одсуства.

Индикатор 1

Дирекција посебно води рачуна о запосленима који брину о деци и члановима уже породице. Колективни уговор за органе Аутономне покрајине Војводине прописује увећање годишњег одмора по овом основу, као и право на плаћено и неплаћено одсуство с рада у случају теже болести члана уже породице.

Ризик и процена степена ризика

Дирекција има разумевања за све запослене који додатно брину и негују зависне чланове у породици (деца и/или старији чланови породице) и у складу са законским могућностима им излази у сусрет кад се нађу у ситуацији да ова активност узрокује потребу чешћег одсуствовања са посла. Резултат процене је да је низак степен ризика.

Циљ 3 – Подржавање и подстицање напредовања на послу и у каријери

Могућности за напредовање на послу и у каријери, као што су обука за вештине у областима и програми менторства и обучавања, нуде запосленима прилику да стекну лидерске вештине, изграде мреже, да се стручно усаврше и додатно образују, чиме ће допринети развоју организацији. Недостатак приступа таквим програмима може ометати запослене у њиховој жељи за напредовањем, док учешће у овим

програмима често руши баријере на начин који омогућава, посебно женама, да развију и унапреде вештине потребне за напредовање на послу. Организације имају користи од иницијатива за напредовање на послу на више начина, укључујући рано идентификовање лидера, изградњу талентованих запослених и јачање посвећености различитости и инклузији на свим нивоима професионалне хијерархије.

Индикатор 1

Дирекција редовно прикупља податке разврстане по полу ради анализе укупне стопе напредовања жена и мушкараца и друге демографске категорије да би се идентификовали диспаритети и одредили одговарајући и неопходни програми напредовања у каријери. Процењује родне податке постојећег учешћа у програму напредовања у каријери са пројекцијом на могућност будућег напредовања у Дирекцији.

Индикатор 2

Дирекција подржава напредовање запослених у каријери и запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, пружа једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, укључујући практично радно искуство.

Индикатор 3

Дирекција пружа родно једнаке могућности и приступ сертификованим стручним вештинама и вештинама писмености, и промовише родну равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информатичког друштва унапређењем дигиталне писмености и дигиталних компетенција жена и мушкараца.

Ризик и процена степена ризика

Дирекција у складу са правном регулативом даје прилику свим запосленима да се стручно усавршавају, а посебно подстиче жене да напредују у каријери, па је резултат процене је да је степен ризика низак.

Код процене ризика, препозната је потреба за пријем приправника, Наиме, уочено је да услед великог процента запослених преко 45 година старости, неопходно примити одређен број приправника како би се омогућио безболан одлазак у пензију уз истовремено оспособљавање приправника за неометано одвијање процеса рада у Дирекцији.

2.3 Здравствена заштита и безбедност запослених

Циљ 1 – Унапређење здравља и здравствених бенефиција

Незаконита је дискриминација запослених на основу њиховог здравственог стања. Студије показују да улагање у здравље запослених смањује њихов изостанак са посла, побољшава морал радника и повећава посвећеност и продуктивност запослених. У развоју здравствене политике и програма за организацију је важно да разуме и одговори на различите врсте потреба, нарочито из родне перспективе.

Индикатор 1

Дирекција уплаћује доприносе за здравствено осигурање које је једнако за све запослене. Запослени у Дирекцији имају право на накнаду плате за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са општим прописима о раду. Посебна пажња је посвећена исплати накнаде плате ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, тако да се она исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад. Дирекција исплаћује накнаду плате за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад преко 30 истовремено са исплатом плате осталим запосленима.

Индикатор 2

Дирекција се стара о посебним потребама жена тако што за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, запосленима не може престати радни однос без њихове сагласности, а време на које је заснован радни однос на одређено време овим запосленима продужава се до истека коришћења овог права. Дирекција исплаћује накнаду плате за

време породичног одсуства и одсуства с рада због неге детета истовремено са исплатом плате осталим запосленима.

Индикатор 3

Дирекција под једнаким условима колективно осигурава запослене за случај: смрти, последица незгоде, повреде на раду, професионалне болести, болести проузроковане радом и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете и информише све запослене о условима осигурања.

Индикатор 4

Запослени у Дирекцији имају право на солидарну помоћ, у случају: дуже или теже болести запосленог или брачног односно ванбрачног друга, детета, родитеља и старатеља, за трошкове дијагностике (прегледи на магнетној резонанци, скенеру и слично, лекарски прегледи) и лечења (операција, лекова и друго); набавке медицинско-техничких помагала за запосленог или брачног односно ванбрачног друга, детета, родитеља и старатеља, према препоруци - извештају надлежне здравствене установе; здравствене рехабилитације запосленог у стационарним здравственим установама специјализованим за рехабилитацију; настанка теже инвалидности запосленог, односно телесног оштећења коју је утврдио надлежни орган и вантелесне оплодне запосленог.

Индикатор 5

Послодавац је донео акт о процени ризика којим је утврђено постојање опасности и штетности за живот и здравље запослених на радним местима и у радној околини, одређене су мере за њихово отклањање, а запослени се обучавају и оспособљавају за безбедан и здрав рад на радном месту.

У циљу превенција, Дирекција у складу са актом омогућава једном годишње систематски преглед за запослене.

Ризик и процена степена ризика

Покрајинска влада, као послодавац, предузима све неопходне мере како би се осигурали услови за безбедан и здрав рад свих запослених и у складу са обавезама утврђеним законом донела акт о процени ризика и заштити на раду, а Дирекција се усвом домену, у складу са законом, стара о запосленима и унапређује њихово здравље. Резултат процене је да је степен ризика низак.

Циљ 2 – Препознавање и спречавање родно заснованог насиља

Родно засновано насиље је озбиљан безбедносни и здравствени проблем који има много облика, укључујући вербално и физичко злостављање, а у екстремним случајевима и убиство. Одговорност послодавца је брига о безбедности не само запосленог који је жртва родно заснованог насиља, већ и других запослених који су у потенцијалној опасности од починиоца. Родно засновано насиље у породици може бити мање очигледно од других опасности по безбедност на радном месту, стога су кључни едукативни програми за раднике и послодавце. Подизањем свести о родно заснованом насиљу сви запослени, а не само запослени који је жртва насиља у породици, заштићени су од насиља доласком на радно место.

Индикатор 1

Дирекција забрањује сваки облик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери, а сви запослени и радно ангажовани су упознати са забраном оваквог понашања - сви су примили и потписали Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања⁴.

Индикатор 2

Дирекција је увидела значај препознавања и спречавања родно заснованог насиља и редовно упућује запослене на обуке усмерене ка препознавању и спречавању родно заснованог насиља и подизању свести о родно заснованом насиљу, са посебном обуком за руководиоце о знацима упозорења о насиљу у породици и начину како да се изборе са таквом ситуацијом.

⁴ На основу члана 7. став 1. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, број 36/2010) и чланова 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања („Службени гласник РС“, број 62/2010).

Индикатор 3

Дирекција се бави питањем спречавања родно заснованог насиља на начин дефинисан у акционом плану Закона о родној равноправности, који укључује и мере за спречавање насиља и давање подршке запосленом који је жртве насиља. У свом досадашњем дугогодишњем раду Дирекција није имала евидентиране и пријављене инциденте родно заснованог насиља.

Индикатор 4

Дирекција је упозната са начином на који се поступа у случају пријављивања инцидената родног насиља и спреман је да спроведе хитне истраге и осигура да неће бити предузете одмазде против запослених који пријаве или доживе насиље на радном месту.

Ризик и процена степена ризика

Како у свом досадашњем раду Дирекција није имала евидентирано и пријављено родно засновано насиље процена је да је степен ризика низак.

Циљ 3 – Забрана узнемиравања (укључујући и сексуално узнемиравање)

Узнемиравање проналази свој пут на многим радним местима и подједнако може да погоди запослене на свим нивоима организације. Запослени који су погођени узнемиравањем имају већу стопу одсуства, тешкоће са концентрацијом и већа је вероватноћа да ће напустити посао. Узнемиравање може да утиче и на морал и учинак других запослених који посматрају инциденте или теше жртву. Трошкови људских ресурса могу нагло порасти ако постане неопходно запошљавање нових радника и/или отпустити починиоце узнемиравања. Коначно, може доћи до тужби и негативног публицитета за управу. Сексуално узнемиравање подразумева сваку нежељену сексуалну радњу, захтев за сексуалну услугу, вербално или физичко понашање или гест сексуалне природе или било које друго понашање сексуалне природе за које би се разумно могло сматрати да изазива увреду или понижење.

Индикатор 1

Дирекција забрањује узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима и то не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања. Иако у свом досадашњем раду Дирекција није имала евидентирано и пријављено узнемиравање и сексуално узнемиравање, односно уцењивање, спреман је да у случају узнемиравања реагује и делује одлучно на решавању оваквих инцидената.

Индикатор 2

Сви запослени у Дирекцији су примили и потписали Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања⁵ и упознати су са механизмима за пријављивање и подршку за охрабривање жртве дискриминације или узнемиравања, укључујући сексуално узнемиравање, да се јаве и пријаве инциденте.

Индикатор 3

Дирекција редовно за све запослене спроводи обуку о откривању, спречавању и решавању узнемиравања, укључујући сексуално узнемиравање и злостављање. Ова обука је део обавезног едукативног плана и програма администрације.

Ризик и процена степена ризика

Како у свом досадашњем раду Дирекција није имала евидентирано и пријављено узнемиравање и сексуално узнемиравање, односно уцењивање, резултат процене је да је степен ризика низак.

⁵ основ доношења члан 7. став 1. и члан 37. Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, број 36/2010) и члан 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања („Службени гласник РС“, број 62/2010)

2.4 Руковођење и управљање

Циљ 1 – Родно равноправно руковођење и управљање

Студије су показале везу између учинка организације и нивоа разноликости њеног управљачког тела. Ширење овог процеса подразумева заступљеност и жена и мушкараца на кључним позицијама у управи. Родно уравнотежено више руководство шаље снажну поруку запосленима о посвећености организације различитостима која није само маркетиншки трик већ стварна вредност. Заступљеност и жена и мушкараца на кључним позицијама обезбеђује различитост гледишта, искуства и вештина, што је кључно за успех организације јер повећава вероватноћу доношења исправних стратешких и оперативних одлука, подстиче иновације, доприноси позитивнијем имиџу у јавности и обезбеђује уравнотеженији приступ управљању ризицима и надзору над ризицима.

Индикатор 1

Родна равноправност чини саставни део стратегије Дирекције, укључујући мисију, вредности и стратешке циљеве. Политике Дирекције су у складу са релевантним међународним и регионалним споразумима и конвенцијама које се односе на родну равноправност.

Индикатор 2

Дирекција анализира родне податке запослених на свим руководећим позицијама - анализира број жена и мушкараца унапређених на руководеће позиције, укључујући позиције на којима се одлучује о стратешким питањима Дирекције.

Индикатор 3

Дирекција својим јасним опредељем ка родно равноправном управљању води рачуна о томе да и жене и мушкараци на кључним позицијама буду посвећени родној равноправности и инклузији, како би се у потпуности укључили у спровођење иницијатива за родну равноправност.

Индикатор 4

Дирекција је организована као јединствена целина без унутрашњих јединица и руководиоца унутрашњих јединица.

Индикатор 5

Дирекција унапређује родну равноправност тако што развија и имплементира организационе политике, процедуре, обуку и механизме интерног извештавања како би се осигурали одговорност и имплементација у целој организацији.

Индикатор 6

Дирекција консултује креаторе политике имплементације родне равноправности како би се осигурала њихова подршка у побољшању политике и програма за родну равноправност и разноликост, кад год је то потребно.

Ризик и процена степена ризика

Препознат је ризик код руководства где су и директор и помоћник мушког рода. Разлог за повреду принципа родне равноправности је укидање једног помоћничког радног места, након одласка помоћнице директора у пензију. Како Дирекција нема могућност утицаја на број радних места, како руководећих тако и на број извршилачких, нити има утицаја на одабир кандидата за руководећа места, процена је да је степен ризика низак.

2.5 Дирекција и односи са заинтересованим странама

Циљ 1 – Родно буџетске политике и процедуре

Институционални оквир за остваривање родне равноправности су и органи аутономне покрајине који креирају, спроводе, прате и унапређују политику за остваривање родне равноправности и, у том циљу, дужни су да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку. Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године представља документ јавне политике који се доноси ради операционализације и остваривања општег и посебних циљева предвиђених Стратегијом за родну

равноправност за период од 2021. до 2030. године⁶ и садржи посебан циљ 4 - Успостављен целовит и функционалан систем за креирање и спровођење родно одговорних јавних политика и буџета са мером 4.3. - Континуирана и појачана примена родно одговорног буџетирања на националном, покрајинском и локалном нивоу у поступку планирања и извршења буџета, институционализација родно одговорног буџетирања у буџетском систему Републике Србије и повећање улагања у родну равноправност.

Индикатор 1

Дирекција је образовала тим за програмско буџетирање и родно одговорно буџетирање у складу са законима који дефинишу родну равноправност објављују на транспарентан начин и да проактивно допру до заинтересованих страна.

Ризик и процена степена ризика

Родно буџетске политике и процедуре у Дирекцији су јасно дефинисане, те је резултат процене да је степен ризика низак.

Циљ 2 – Родно одговорно буџетирање

Одредбе Закона о буџетском систему које се односе на родно одговорно буџетирање примењују се на буџетске кориснике у складу са годишњим планом поступног увођења родно одговорног буџетирања. Од директних корисника се тражи да размотре могућност и динамику увођења родно одговорног буџетирања за активности из њиховог делокруга рада, да изврше самопроцену програма и утврде степен родног значаја за програме, програмске активности и пројекте попуном обрасца који се доставља уз допис. План поступног увођења родно одговорног буџетирања⁷ чине одређени буџетски корисници и њихови програми а доноси га покрајински секретар за финансије у сарадњи са институцијама надлежним за унапређење родне равноправности. Саставни део овог плана чини Упутство за увођење родно одговорног буџетирања. Упутство за увођење родно одговорног буџетирања Аутономне покрајине Војводине је у оквиру Упутства за припрему буџета Аутономне покрајине Војводине. Препорука Покрајинског секретаријата за финансије је да сви корисници буџетских средстава у програмским информацијама којима се описује рад органа поставе као циљ Мапирање активности, мера и политика из надлежности корисника са аспекта остваривања циљева утврђених прописима који уређују родну равноправност и антидискриминацију и утврђивање листе приоритета за родно планирање, са показатељем: Израђен план јавних политика и мера из надлежности корисника са дефинисаним родним циљевима и показатељима по приоритетима.

Индикатор 1

Дирекција је у 2025. години сачинила План управљања ризицима тако да ће Извештај о учинку програма који укључује и учинак на унапређењу родне равноправности, са додатним напоменама, објашњењима и образложењима бити сачињен уз Извештај о извршењу буџета за 2025. годину⁸.

Ризик и процена степена ризика

Родно одговорно буџетирање је уведено у Дирекцији на нивоу праћења удела жена у закљученим уговорима о куповини и складиштењу робних резерви. Како се набавка роба и услуга у Дирекцији врши у складу са Законом о јавним набавкама, тренутно се може вршити само праћење и евидентирање, без могућности да Дирекција уведе нове критеријуме код оцене понуда, све док се родна компонента не имплементира у Закон о јавним набавкама, те је резултат процене да је ризик мали.

⁶ „Службени гласник РС”, број 103/21.

⁷ Члан 16[с7] сам. чл. Закона о изменама и допунама Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС", бр. 103/2015, 72/2019 и 149/2020).

⁸ Члан 79. Закона о буџетском систему.

3. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ

ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМЊЕ

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом и другим актима (декларације, стратегије и сл.) прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Дирекцији приликом обављања послова из делокруга надлежности Дирекције.

Посебне мере, које у складу са општим мерама одређује Дирекција, обезбеђују:

- уравнотежену заступљеност полова на положајима;
- уравнотежену заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употребу родно осетљивог језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца.

Дирекција, у оквиру својих надлежности, предузима посебне мере ради отклањања или ублажавања суштински неједнаког положаја жена и мушкараца и свих лица која се налазе у таквом положају.

Подстицајне мере

Подстицајне мере су мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако Законом о родној равноправности није другачије прописано.

Не сматра се дискриминацијом предузимање мера ради запошљавања теже запошљивих категорија, као што су жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиља, родитељи, особе малће од 18 година, особе старије од 45 година, особе са инвалидитетом, особе другачије сексуалне оријентације и родног идентитета, припадници ромске националне мањине и други.

3.1 Област рада и запошљавања

Висина примања, односно плата запослених и радно ангажованих лица у Дирекцији одређује се на основу истих критеријума за жене и мушкарце применом Покрајинске уредбе о платама, накнади трошкова, отпремнини и другим примањима постављених и запослених лица у органима Аутономне покрајине Војводине⁹ која искључује могућност дискриминације на основу пола.

Дирекција идентификује недостатке како би се ангажовала радна снага која је у већој мери уравнотежена по роду и различитостима, у зависности од могућих недостатака. У Дирекцији је евидентна осетна неуравнотеженост у заступљености запослених по полној структури (у структури укупног броја запослених мушкарци су заступљени са 33,33%, а жене са 66,67%).

План мера Дирекције предвиђа постизање уравнотежене заступљености полова путем следећих посебних мера:

- анализа могућности и формулисање, односно креирање, а по могућности и иницирање родних механизма за смањење диспаритета у полној и старосној структури запослених у складу са важећим прописима (на пример: стимулативне мере за одлазак жена у пензију које су стекле или стичу право на старосну пензију до 2031. године и сл);

⁹ „Сл. лист АПВ“, бр. 27/2012, 35/2012, 9/2013, 16/2014, 40/2014, 1/2015, 44/2015, 61/2016, 30/2017, 26/2018, 28/2019, 16/2020, 68/2020, 5/2023 и 30/2024.

- омогућава да сви запослени учествују на обукама, радионицама и другим едукативним форматима чија је тема родна равноправност и подизање заинтересованости запослених жена за укључивање у професионалну хијерархију, односно напредовање у каријери;
- објављивање информација о положају запослених или радно ангажованих жена и мушкараца, које обухватају преглед заступљености по полној структури на различитим нивоима (положајима) и о њиховим платама као и о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности.

Родно равноправна политика запошљавања

Мера 1

Дирекција успоставља механизме, да при новом запошљавању, а под осталим једнаким условима, да приоритет запошљавању мање заступљеног пола.

3.2 Усклађивање приватног и професионалног живота

Мера 1

Дирекција периодично процењује потребе запослених и коришћење флексибилних радних опција и потребе запослених у погледу бриге о деци и бриге о старијим и о болесним члановима породиц, путем анкета запослених или на друге начине, примењујући родну статистику укључујући напредовања на послу и стопе напуштања посла запослених. У тренутку када се створе услови, у складу са добијеним подацима, Дирекција ће покренути иницијативу (у сарадњи са Покрајинским секретаријатом за социјалну политику, демографију и равноправност полова) Покрајинској влади, као послодавацу, за унапређење политике флексибилног рада и неге зависних чланова у породици запослених.

3.3 Здравствена заштита и безбедност

Мера 1

Иако није било пријава запослених и радно ангажованих лица о изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, нити судских спорова у вези са дискриминацијом на основу пола, Дирекција омогућава едукацију запослених за препознавање родно заснованог насиља, са посебним акцентом на препознавању истог. Мера се спроводи континуирано ради стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

3.4 Управљање и руковођење

Мера 1

Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука путем похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу. Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука. Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Дирекције.

3.5 Делатност Дирекције

Када је у питању дефинисање превентивних мера за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности у погледу делатност Дирекције, битно је нагласити да у Дирекцији нема пријављених, нити евидентираних случајева повреде принципа родне равносправности. Мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности приликом обављања послова из делокруга надлежности Дирекције који на основу Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи¹⁰, у складу са законом и Статутом, обавља послове образовања, обнављања и чувања робних резерви у циљу обезбеђења услова за интервенције у случају: ванредних ситуација, наступања или непосредне опасности наступања озбиљних поремећаја на тржишти, ванредног или ратног стања. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења и других акта Дирекције, као и подизањем свести свих запослених и радно ангажованих лица о

¹⁰ („Сл. лист АП Војводине“, бр. 37/2014, 54/2014 - др. одлука, 37/2016, 29/2017, 24/2019, 66/2020, 38/2021 и 22/2025)

значају принципа родне равноправности, како би се могућност да дође до повреде принципа равноправности свеле на минимум.

Мера 1

Родна компонента одређује се путем дефинисања родних циљева и родних показатеља којима се приказују и прате планирани доприноси програма, програмске активности или пројекта у остваривању родне равноправности и она је дефинисана тако да укључује не само мушкарце и жене, већ кроз перспективу интерсекционалности, која подразумева све осетљиве друштвене групе : жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају.

Пуна имплементација родне компоненте код програмског буџета у делу програма образовања, обнављања и чувања робних резерви биће могућа након измене Закона о јавним набавкама где би била укључена родна компонента при оцењивању приспелих понуда.

4. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање жена запослених у Дирекцији и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у свим битним сегментима Дирекције. У ту сврху доноси се Планом као подстицајна мера ангажовање и предлагање за ангажовања већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука у Дирекцији и програмске мере: имплементација родно осетљивог језика у интерним документима; похађање обука, семинара и конференција за све запослене у вези са родном равноправношћу; успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

Мере су донете са циљем континуираног и квалитативног унапређења родне равноправности у Дирекцији, а њихово спровођење ће се вршити континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем руководиоца Дирекције о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести свих запослених о значају примене принципа родне равноправности. Предложене мере ће се примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум и да се у потпуности имплементира принцип родне равноправности у све сегменте рада Дирекције.

5. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Лице које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана и које је одговорно за спровођење мера из Плана је Марија Ћулум, - лице задужено за спровођење родне равноправности, контакт телефон +381 21 424 636; адреса електронске поште marija.culum@vojvodina.gov.rs.

СПИСАК ДРЖАВНИХ И ПОКРАЈИНСКИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Р. бр.	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
5	Сектор за равноправност полова и унапређење положаја Рома Покрајински секретаријат за социјалну политику, демографију и равноправност полова	021/487-4624 021/456-586	pssp@vojvodina.gov.rs
6	Покрајински заштитник грађана - омбудсман	021/487-4144 021/557-727	office@ombudsmanapv.org
7	UN Women Serbia		FB Messenger

6. ОБЈАВЉИВАЊЕ И ДОСТАВЉАЊЕ

План ће се објавити на огласној табли и интернет презентацији Дирекције.

План доставити у електронском или писаном облику Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

ДИРЕКТОР ДИРЕКЦИЈЕ

Миљан Мирковић

Miljan
Mirković
ESUFL000
725266220

Digitally signed
by Miljan
Mirković
ESUFL00072526
6220
Date: 2025.12.29
12:36:54 +01'00'