



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Покрајински секретаријат за образовање, прописе,
управу и националне мањине – националне заједнице
Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 487 4427, F: +381 21 557 074; 456 986
Ounz@vojvodina.gov.rs

БРОЈ: 128-ПУР/2026

ДАТУМ: 30.12.2025. године

Покрајински секретаријат за образовање, прописе, управу и националне мањине - националне заједнице, Булевар Михајла Пупина 16, Нови Сад на основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и чл. 24. и 37. 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) доноси

**ОДЛУКУ О УСВАЈАЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

I Овом одлуком усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Покрајинском секретаријату за образовање, прописе, управу и националне мањине-националне заједнице за 2026. годину који је саставни део ове одлуке.

II Ова одлука објавиће се на огласној табли и интернет страници Секретаријата.



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У ПОКРАЈИНСКОМ СЕКРЕТАРИЈАТУ ЗА
ОБРАЗОВАЊЕ, ПРОПИСЕ, УПРАВУ И НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ-
НАЦИОНАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ ЗА 2026. ГОДИНУ**

децембар 2025. године

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	
1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	
3.2.2. Подстицајне мере	
3.2.3. Програмске мере	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	
ПРИЛОЗИ.....	
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем	

УВОД

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

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, 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, породилског 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).

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

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН; Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН 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, 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).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ, ПРОПИСЕ, УПРАВУ И НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ-НАЦИОНАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ
ПИБ	100716344
МАТИЧНИ БРОЈ	8334790
СЕДИШТЕ	Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16
ПОДАЦИ О ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ СЕКРЕТАРИЈАТА	Роберт Отот, покрајински секретар, телефон: 021/4874528, имејл: robert.otot@vojvodina.gov.rs
ПОДАЦИ О ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	Наташа Вуколић, в.д. помоћница покрајинског секретара за прописе, 021/487-4574, имејл: natasa.vukolic@vojvodina.gov.rs

Покрајински секретаријат за образовање, прописе, управу и националне мањине-националне заједнице је покрајински орган управе чији је делокруг рада утврђен чланом 37. 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).

Покрајински секретаријат за образовање, прописе, управу и националне мањине - националне заједнице, у складу са законом и Статутом,

- обавља послове покрајинске управе у области предшколског, основног и средњег образовања и васпитања, ученичког стандарда, неформалног образовања одраслих и образовања националних мањина - националних заједница,
- стара о остваривању права у области људских права и права припадника националних мањина - националних заједница и утврђују додатна права припадника националних мањина - националних заједница,
- даје сагласност на употребу грба АП Војводине,
- у области службене употребе језика и писама, правосудног испита, државног стручног испита, судских тумача, експропријације и печата, у складу са законом, обавља послове државне управе, који су законом поверени органима АП Војводине,
- прати усаглашеност прописа и општих аката у правном систему у поступку њиховог доношења и стара се о њиховој нормативно-техничкој и језичкој исправности
- издавач је "Службеног листа Аутономне покрајине Војводине" и стара се о објављивању прописа и других аката Скупштине, Покрајинске владе, покрајинских органа управе и других органа и организација
- врши надзор у складу са законом,
- обезбеђује писмено и усмено превођење са српског језика на језике националних мањина - националних заједница и обрнуто, као и превођење с других језика на српски језик и обрнуто.

У покрајинском секретаријату постоји пет сектора:

1. Сектор за образовање;
2. Сектор за управу;
3. Сектор за прописе;

4. Сектор за националне мањине-националне заједнице и преводилачке послове;

5. Сектор за материјално-финансијске послове.

У Сектору за образовање уже унутрашње јединице су Одељење за област образовања и правне послове у области образовања, у оквиру којег се налази Одсек за образовање, Одељење за инспекцијски надзор у области образовања и Одсек за модернизацију у области образовања.

У Сектору за управу уже унутрашње јединице су Одељење за испите и Одсек за информатичке послове, послове управе и развој пројеката еУправе.

У Сектору за прописе уже унутрашње јединице су Одељење за прописе, послове управе и лекторисање, у оквиру којег се налази Група за лекторисање и хрватски језик и Одељење за прописе и стране језике, у оквиру којег се налази Одсек за стране језике.

У Сектору за националне мањине-националне заједнице и преводилачке послове уже унутрашње јединице су Одељење за остваривање права националних мањина-националних заједница и преводилачке послове унутар којег се налазе: Група за мађарски језик, Група за русински језик, Група за словачки језик и Група за румунски језик.

У Сектору за материјално-финансијске послове уже унутрашње јединице су Одељење за материјално-финансијске послове у области образовања и Одељење за материјално-финансијске послове у оквиру којег се налази Одсек за материјално-финансијске послове.

У Секретаријату се образује Одељење за заједничке послове као ужа унутрашња јединица ван сектора.

Изван организационих јединица налази се место подсекретара, док радна места покрајинског секретара и заменика покрајинског секретара нису систематизована.

Покрајински секретар руководи Секретаријатом, представља Секретаријат, организује и обезбеђује обављање послова на ефикасан начин, доноси акта за која је овлашћен и одлучује о правима, дужностима и одговорностима службеника.

Покрајински секретар има заменика који га замењује и помаже у оквиру овлашћења која му он одреди.

Подсекретар помаже покрајинском секретару у управљању кадровским, финансијским, информатичким и другим пословима и у усклађивању рада унутрашњих јединица Секретаријата, те сарађује са другим органима.

Радам сектора руководи помоћник покрајинског секретара.

Радам одељења руководи начелник одељења.

Радам одсека руководи шеф одсека.

Радам групе руководи руководицац групе.

Термини који се користе у овом плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

1.2. Родно осетљива статистика

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

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би 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.

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

Покрајински секретаријат за образовање, прописе, управу и националне мањине-националне заједнице је покрајински орган управе којим руководи покрајински секретар који има статус функционера. Тај статус има и заменик покрајинског секретара. У статусу службеника на положају систематизована су радна места подсекретара и помоћника покрајинског секретара.

Помоћник покрајинског секретара руководи сектором као основном организационом јединицом у покрајинском секретаријату.

У покрајинском секретаријату постоји пет сектора:

Сектор за образовање;

Сектор за управу;

Сектор за прописе;

Сектор за националне мањине-националне заједнице и преводилачке послове;

Сектор за материјално-финансијске послове.

У Секретаријату се образује Одељење за заједничке послове као ужа унутрашња јединица ван сектора.

Укупан број запослених у Секретаријату износи 79, од тога је 62 жена и 17 мушкараца и то:

1. број запослених је 71, од тога 56 жена и 15 мушкараца

2. број функционера и службеника на положају је 8, од тога 6 жена и 2 мушкарца.

Укупан број запослених у:

- Сектору за образовање запослено је укупно 24 лица, од тога је 19 жена и 5 мушкараца,

- У Сектору за управу запослено је 7 лица, од тога 5 жена и 2 мушкарца,

- У Сектору за прописе запослено је 12 лица, од тога 11 жена и 1 мушкарац,

- у Сектору за националне мањине-националне заједнице и преводилачке послове запослено је 14 лица, од тога 9 жена и 5 мушкараца,

- у Сектору за материјално-финансијске послове запослено је 9 лица, од тога 7 жена и 2 мушкарца и

- У Одељењу за заједничке послове запослено је 6 жена.

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Табела 1. Структура запослених и функционера и службеника на положају према степену стеченог образовања

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ, ПРОПИСЕ, УПРАВУ И НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ-НАЦИОНАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ	
Жене	Мушкарци
СРЕДЊА СТРУЧНА СПРЕМА	
3	
ВИСОКА СТРУЧНА СПРЕМА	
59	17

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Табела 2. Структура запослених и функционера и службеника на положају према годинама старости

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ, ПРОПИСЕ, УПРАВУ И НАЦИОНАЛНЕ МАЊИНЕ- НАЦИОНАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ									
18-30		31-40		41-50		51-60		преко 61	
Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
/	1	15	2	28	10	13	4	6	/

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Покрајинског секретаријата за образовање, прописе, управу и националне мањине-националне заједнице у вршењу основних принципа родне равноправности.

Покрајински секретаријат нема интерну документацију из области родне равноправности, нити унутар секретаријата постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у претходном периоду од 3, 5, 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми

и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Покрајински секретаријат има осетно неуравнотежену заступљеност полова, обзиром на то да у Секретаријату ради 62 жене и 17 мушкараца.

3.2.2. Подстицајне мере

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

Покрајински секретаријат услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако је у Покрајинском секретаријату запослен већи број жена овом мером ће се омогућити мушкарцима којих је мањи број да учествују у поступцима предлагања програма и пројеката који ће бити финансирани као и предлагања кандидата за пријем у радни однос а одлуку о додели средстава,

односно о пријему у радни однос свакако доноси покрајински секретар.

Време за увођење мере:

Период од 2025 – 2028. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мушкараца у комисије о додели средстава односно пријему у радни однос.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Покрајински секретаријат услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене;
- Успостављање сарадње са државним органима ради даље континуиране едукације свих запослених.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Покрајинском секретаријату делимично је присутан родно сензитиван језик.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНА ЛИЦА У СЕКРЕТАРИЈАТУ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- израда инетрних докумената, правилника, упутстава и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Током 2026. године и даље.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима је континуирана.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Назив мере	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука	Роберт Отот	Покрајински секретар	021/4874528	robert.otot@vojvodina.gov.rs
2	Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима	Роберт Отот	Покрајински секретар	021/4874528	robert.otot@vojvodina.gov.rs
3	Похађање обука, семинара и конференција за запослене	Роберт Отот	Покрајински секретар	021/4874528	robert.otot@vojvodina.gov.rs
4	Успостављање сарадње са државним органима ради даље континуиране едукације свих запослених	Роберт Отот	Покрајински секретар	021/4874528	robert.otot@vojvodina.gov.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца у комисије за доделу средстава односно за пријем у радни однос.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
 - Похађање обука, семинара и конференција за запослене;
- Успостављање сарадње са државним органима ради даље континуиране едукације свих запослених

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Покрајинском секретаријату.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

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

ПРИЛОЗИ

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

Списак државних органа које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	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.	Покрајински заштитник грађана-омбудсман	021/4874144	office@ombudsmanapv.org
5.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
6.	Покрајински завод за равноправност полова	021/6615133	zavod@ravnopravnost.org.rs