

Република Србија  
Аутономна покрајина Војводина  
**Покрајинска влада**  
**УПРАВА ЗА ИМОВИНУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ**  
Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад  
Т: +381 21 487 4230 Ф: +381 21 487 4031  
www.imovina.vojvodina.gov.rs  
imovinaapv@vojvodina.gov.rs

БРОЈ: 135-9-28/2023-02      ДАТУМ: 7. децембар 2023. године

На основу члана 6. Одлуке о образовању Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине („Службени лист АП Војводине“, број 14/14, 16/14, 55/14 и 1/16),  
в.д. директора Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине, доноси

**ОДЛУКУ О УСВАЈАЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА  
2024. ГОДИНУ**

Овом одлуком усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине за 2024. годину, који је саставни део ове одлуке.

Ова одлука објавиће се на огласној табли и интернет страници Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине.



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У  
УПРАВИ ЗА ИМОВИНУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ ЗА 2024. ГОДИНУ**

**децембар 2023. године**

## **1. УВОД**

План управљања ризицима Управе за имовину Аутономне покрајне Војводине (у даљем тексту: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана.

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика у Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине (у даљем тексту: Управа).

Према члану 3. Закона о родној равноправности (у даљем тексту: Закон), 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.

Чланом 4. истог закона изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Управи.

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, 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, 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жене и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Законом 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 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 чланом 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**

- 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 елиминисању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- Истанбулска конвенција о спречавању и борби против насиља над женама и породичног насиља;
- 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);
- Агенда УН 2030 - циљеви одрживог развоја;
- Агенда 1325 - жене, мир и безбедност.

## **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 самораних родитеља (члан 66.) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самораних 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);
- Кривични законик („Службени гласник РС”, број 85/05, 88/05 - испр., 107/05 - испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16 и 35/19);
- 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 и 10/23 – др. закон);
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, број 33/06 и 13/16);
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2021-2030;
- Национална стратегија за превенцију и заштиту од дискриминације за период од 2022-2030.

## 2. **ОПШТИ ДЕО**

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 предзимање
- 3) Податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана.

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	УПРАВА ЗА ИМОВИНУ АУТОНОМНА ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ
ПОРЕСКИ ИДЕНТИФИКАЦИОНИ БРОЈ	108508118
МАТИЧНИ БРОЈ	08947481
СЕДИШТЕ	Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16
ПОДАЦИ О ОДГОВОРНОМ ЛИЦУУПРАВЕ	Маја Стојилковић, в.д. директора, телефон: 021/487-4443, имејл: <a href="mailto:maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs">maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs</a>
ПОДАЦИ О ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	Јасмина Стојаковић, руководиоца Групе за материјално-финансијске и послове јавних набавки, телефон: 021/487-4338, имејл: <a href="mailto:jasmina.stojakovic@vojvodina.gov.rs">jasmina.stojakovic@vojvodina.gov.rs</a>

На основу члана 2. Одлуке о образовању Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине („Службени лист АП Војводине“, број 14/14, 16/14, 55/14 и 1/16), одређено је да Управа:

1. води јединствену евиденцију о непокретностима у својини АП Војводине;
2. води евиденцију о стању, вредности и кретању средстава у јавној својини АП Војводине које користи, у складу са законом;
3. води јединствену евиденцију удела АП Војводине у имовини правних лица;
4. управља привремено одузетом имовином на основу уговора са надлежним државним органом;
5. обавља нормативно-правне и друге стручне послове који се односе на:
  - прибављање, управљање (осигурање, старање о наплати закупнине и др.) и располагање стварима у јавној својини које подразумева: давање ствари на коришћење, давање ствари у закуп, пренос права јавне својине на другог носиоца јавне својине (са накнадом или без накнаде) укључујући и размену, отуђење ствари, заснивање хипотеке на непокретностима, улагање у капитал и залагање покретних ствари;
  - прибављање, управљање и располагање уделима АП Војводине у имовини правних лица;
  - спровођење мера заштите покрајинске имовине;
  - распоређивање на коришћење стамбених зграда, односно станова и пословних просторија, ако прописима АП Војводине није другачије прописано;
  - чување и евиденцију поклона у покрајинској својини;
  - укњижбу покрајинске својине на непокретностима;
  - друге послове одређене прописима АП Војводине, у складу са законом.

У Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине постоји два сектора:

1. Сектор за имовинске послове,
2. Сектор за материјално-финансијске, опште и послове евиденције,

а радно место за административне послове, разврстано у звање виши референт систематизује се као самостални извршилац изван свих унутрашњих јединица.

У Сектору за за имовинске послове образују се уже унутрашње јединице:

1. Одељење за имовински поступак, у оквиру ког се налази Одсек за располагање имовином,
2. Одсек за управљање имовином.

У Сектору за материјално-финансијске, опште и послове евиденције образују се уже унутрашње јединице, и то:

1. Група за материјално-финансијске и послове јавних набавки,
2. Одељење за опште и послове евиденције и уписа, у оквиру ког се налази Одсек за евиденцију и послове уписа јавне својине Аутономне покрајине Војводине.

Директор Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине руководи Управом, представља Управу, организује и обезбеђује обављање послова на ефикасан начин, доноси акта за која је овлашћен и одлучује о правима, дужностима и одговорностима службеника.

Радам сектора руководи помоћник директора Управе.

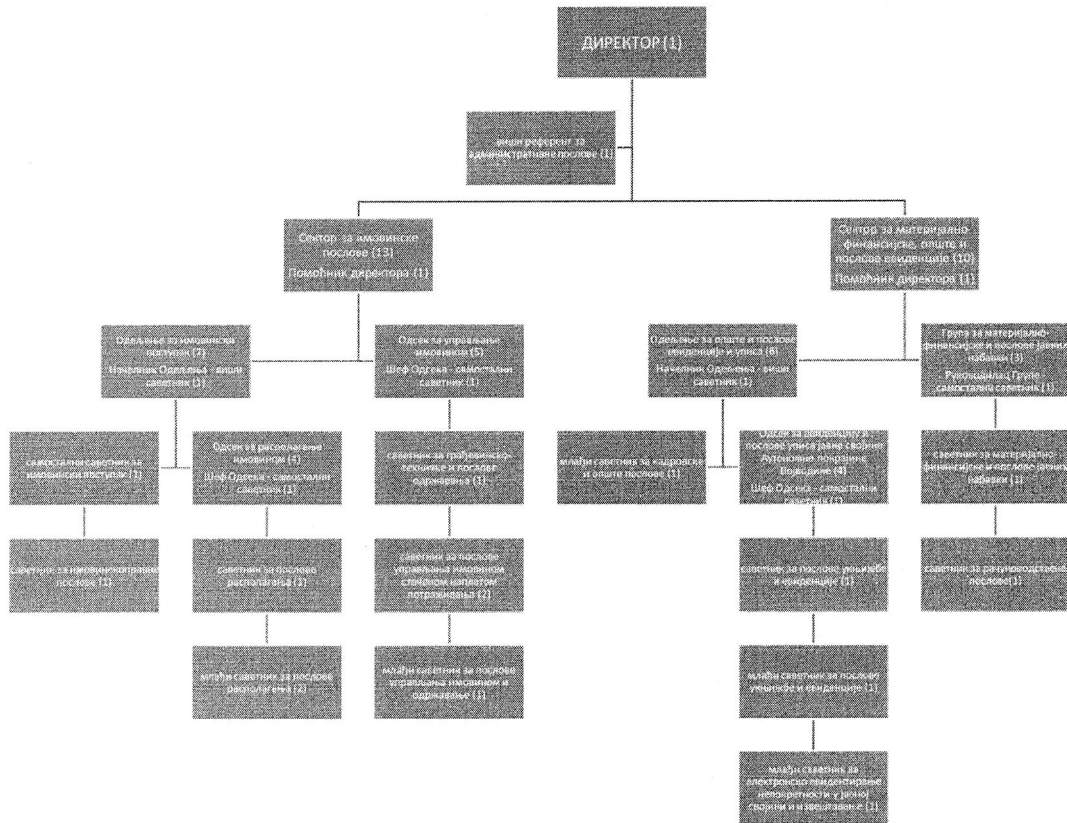
Радам одељења руководи начелник одељења.

Радам одсека руководи шеф одсека.

Радам групе руководи руководилац групе.

Организациона структура Управе приказана је на следећем графичком приказу:





Графички приказ организационе структуре Управе

Напомена: Термини који се користе у овом графичком приказу структуре Управе, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## 2.2. 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 произвеле 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.

### 2.2.1. Структура запослених и радно ангажованих лица према полу

У Управи је запослено и радно ангажовано укупно 29 особа.

У следећој табели приказан је укупан броја запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу:

Опис	Број	Процентуални удео
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена	25	86,21 %
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца	4	13,79 %
Укупан број запослених и радно ангажованих лица	29	100,00 %

### 2.2.2. Структура запослених и радно ангажованих лица према годинама живота

У следећој табели приказана је структура запослених и радно ангажованих жена и мушкараца према годинама живота:

Старосна доб	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца	Укупан број и проценат
Од 21-30 година живота	5 (75,00 %)	2 (25,00 %)	7 (24,14 %)
Од 31-40 година живота	10 (80,00 %)	2 (20,00 %)	12 (41,38 %)
Од 41-50 година живота	9 (100,00 %)	0 (0 %)	9 (31,03 %)
Од 51-60 година живота	0 (0 %)	0(0 %)	0 (%)
Од 61-70 година живота	1 (100,00 %)	0 (0 %)	1 (3,45 %)

### 2.2.3. Структура запослених и радно ангажованих лица према степену стеченог образовања

У следећој табели приказана је структура запослених и радно ангажованих жена и мушкараца према степену стручне спреме:

Ниво квалификације	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца	Укупан број и проценат
Висока стручна спрема	24(85,71 %)	4( 14,29 %)	28 (96,55 %)
Виша стручна спрема	0(0 %)	0 (0 %)	0(0%)
Средња стручна спрема	1 ( 100,00 %)	0 (0 %)	1 (3,45 %)

### 2.2.4. Структура запослених и радно ангажованих лица према типу радног места

У следећој табели приказан је број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

Тип радног места	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца	Укупан број и проценат
Лица на извршилачким радним местима	22 (84,62 %)	4 (15,38 %)	26 (89,65 %)
Лица на положајима	3 (100,00 %)	0 (0 %)	3 (10,34 %)

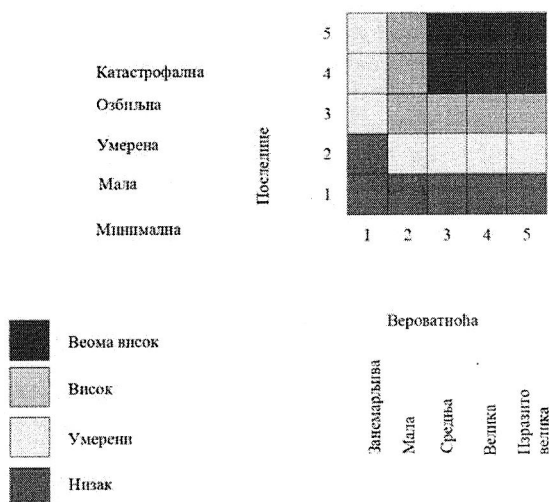
## ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗАПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси који представљају чињенице у раду Управе, као израз самопроцене Управе као организације, у имплементацији основних принципа родне равноправности, су следећи:

- Управа се придржава одредби Кодекса понашања службеника и намештеника у органима Аутономне покрајине Војводине, који је донела Покрајинска влада, а којима 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; 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, сви запослени у Управи потписали су Изјаву да су упознати са Кодексом понашања службеника и намештеника у органима Аутономне покрајине Војводине;
- Управа води евиденцију запослених по полу, стручној спреми, звањима, односно положајима, стручном усавршавању и додатном образовању запослених и радно ангажованих лица, о одсуству са рада због привремене спречености за рад – боловања, породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета или другог лица, као и евиденцију о верским празницима;
- Управа подржава обуке које су усмерене на подизање свести о питањима родне равноправности и различитости тако што упућује запослене на бесплатне обуке које организује Служба за управљање људским ресурсима, као и Национална академија за јавну управу;
- У вези са људским и техничким ресурсима за спровођење активности које имају за циљ унапређење родне равноправности и различитости, Управа финансијским планом планира средства за плаћање трошкова услуга образовања и усавршавања запослених у смислу похађања обука, семинара, радионица и конференција, између осталог и на тему родне равноправности;
- У Управи се родно сензитиван језик користи приликом израде и доношења појединачних аката из радних односа;
- Запослени у Управи добијају исту плату за исти рад, полазећи од стручне спреме, односно образовања, пола, компетенција и звања, односно положаја, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност;
- Запослена и радно ангажована лица редовно се обавештавају путем електронске поште о свим обукама, тренинзима, семинарима и радионицама који доприносе како континуираном стручном усавршавању, тако и личном развоју запослених;
- Када је реч о пријављеним случајевима узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области, у претходном периоду од 3, 5, 7 година окончана су два судска спора чији предмет је била повреда начела забране дискриминације, и то у погледу радноправних односа. С тим у вези Управа је, по правноснажности пресуда, исплатила накнаде штете које су пресуђене, али је затим и предузела мере на отклањању поселдица, тако што су запослене које су претрпеле овај вид дискриминације, сходно свом радном искуству и занимању распоређене на одговарајућа радна места. Такође, Управа је донела интерна акта, и то: Правилник о поступку унутрашњег узбуђивања у Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине, број: 135-031-198/2015 од 21. октобра 2015. године, Правилник о спречавању злостављања на раду у Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине, број: 135-021-36/2017 од 26. априла 2017. године, Правилник о мерама антикорупцијске политике у Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине, број: 135-9-14/2019-01 од 29. марта 2019. године, као и Упутство за рад са странкама од 25. новембра 2019. године, који су по доношењу истакнути на огласној табли Управе.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

**Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика**



Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Управи у 2024. години мала, што се квантификује бројем 2. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као умерен, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као мале, а што се квантификује бројем 2.

### **3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа 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 наположајима;
- 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.

#### **4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Управа има осетно неуравнотежену заступљеност полова, обзиром на то да у Управи 25 жена и четири мушкарца што у процентима износи 86,21% жена и 13,79% мушкараца.

#### **4.2.2. 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.

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

#### **➤ МЕРА: Ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука**

##### **Разлог за увођење мере:**

Из разлога већег броја запослених жена у Управи, ова мера се доноси да би се омогућило мушкарцима, којих је мањи број у Управи, да учествују у поступцима предлагања кандидата за пријем у радни однос, а одлуку о пријему у радни однос свакако доноси директор Управе.

##### **Време за увођење мере:**

Период од 2023 – 2027. године.

##### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Предлагати већи број мушкараца у комисијама о пријему у радни однос.

### 4.2.3. Програмске мере

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

#### ➤ **МЕРА: Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима**

Доследна употреба језика равноправности је питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена. Употребом родно осетљивог језика утиче се на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца.

##### **Разлог за увођење мере:**

У документима у Управи постоји родно сензитиван језик, међутим не у свим актима, него само у области радних односа.

##### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима ове мера примениће се увек када је то могуће.

##### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Организовање радионица за запослене са практичним примерима.

Руководиоци ужих организационих јединица на основу акта о парафирању контролишу интерна документа, а водиће рачуна да су исти израђени у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Лице задужено за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана ће пратити примену употребе родно сензитивног језика, 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, односно нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

#### ➤ **МЕРА: Похађање обука, семинара и конференција за запослена лица у Управи 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:**

Финансијским планом Управе планирати новчана средстава за похађање обука, семинара, радионица и конференција, након којих се стечена знања и вештине имплементирају у раду приликом израда инетерних докумената и аката. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забрану дискриминација.

##### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара, радионица и конференција за запослене је трајна тј.

нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

➤ **МЕРА: 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 2024. године.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности и то писменом и електронском комуникацијом, слањем Извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, учествовањем у округлим столовима.

**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:

Назив мере	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
Ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука	Маја Стојилковић	в.д. директора Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине	021/487-4443	<a href="mailto:maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs">maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs</a>
Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима	Маја Стојилковић	в.д. директора Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине	021/487-4443	<a href="mailto:maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs">maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs</a>
Похађање обука, семинара и конференција за запослена лица у Управи у вези са родном равноправношћу	Маја Стојилковић	в.д. директора Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине	021/487-4443	<a href="mailto:maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs">maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs</a>
Успостављање сарадње са државним органима	Маја Стојилковић	в.д. директора Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине	021/487-4443	<a href="mailto:maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs">maja.stojilkovic@vojvodina.gov.rs</a>

Списак државних органа које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Назив државног органа/организације	Контакт	
	телефон	email
Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	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>
Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnk.rs">kabinet@zastitnk.rs</a>
Покрајински заштитник грађана-омбудсман	021/4874144	<a href="mailto:office@ombudsmanapv.org">office@ombudsmanapv.org</a>
Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
Покрајински завод за равноправност полова	021/6615133	<a href="mailto:zavod@ravnopravnost.org.rs">zavod@ravnopravnost.org.rs</a>



## **5. ЗАКЉУЧАК**

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца у комисије за пријем у радни однос, односно друга радна тела из надлежности органа.

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

Подстицајна мера:

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

Програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослена лица у Управи у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима.

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

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 веће 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.

## **6. ПРИЛОЗИ**

- Одлука о одређивању лица које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем Плана;
- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

