

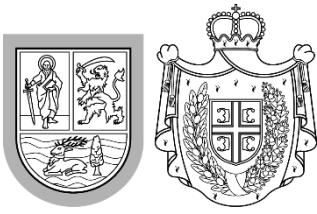
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА СПОРТ И ОМЛАДИНУ

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ПОКРАЈИНСКОМ СЕКРЕТАРИЈАТУ ЗА СПОРТ И ОМЛАДИНУ**

БРОЈ: 116-9-43/2022-01

Назив: Покрајински секретаријат за спорт и омладину
Адреса: Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 16
ПИБ: 102085420
МБ: 08752893
ЈБКЈС: 09424
Шифра делатности: 8411

У Новом Саду, децембар 2022.



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Покрајински секретаријат за спорт и омладину
Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 487 4871
sport@vojvodina.gov.rs
БРОЈ: 116-9-43/2022-02

ДАТУМ: 23. децембар 2022. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и члана 15, 16. и 24. Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи („Службени лист АПВ“, број 37/14, 54/14-други пропис, 37/16, 29/17, 24/19,66/20 и 38/21), а у вези Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22), покрајински секретар за спорт и омладину, д о н о с и

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПОКРАЈИНСКОМ СЕКРЕТАРИЈАТУ ЗА СПОРТ И ОМЛАДИНУ

1. УВОД

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину (у даљем тексту: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Покрајинског секретаријата за спорт и омладину (у даљем тексту: Секретаријат).

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 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 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 СЕКРЕТАРИЈАТА

Надлежност Секретаријата је утврђена чланом 42. Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи¹, којим је прописано да Секретаријат у складу са законом и Статутом, обавља послове покрајинске управе у области обавља послове покрајинске управе у области спорта и омладине у складу са законом.

Организација Секретаријата утврђена важећим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину подразумева постојање четири сектора и то: Сектор за опште правне и материјално финансијске послове, Сектор за спорт, Сектор за омладину и Сектор за управљање инфраструктурним пројектима.

У оквиру Сектора за опште правне и материјално финансијске послове постоји Група за материјално финансијске послове, у Сектору за спорт постоје две групе: група за развој олимпијског, параолимпијског спорта и инспекцијски надзор и Група за развој неолимпијског, школског, универзитетског и рекреативног спорта; у Сектору за омладину постоји Група за омладину. Ван унутрашњих јединица су подсекретар, саветник за односе са јавношћу и послове протокола и виши референт за административно и канцеларијско.

Секретаријатом руководи и представља га покрајински секретар за спорт и омладину, који организује и обезбеђује обављање послова на ефикасан начин, доноси акта за која је овлашћен и одлучује о правима, дужностима и одговорностима запослених.

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 и сарађује са другим органима, а за свој рад одговара покрајинском секретару.

Радам сектора руководи помоћник покрајинског секретара. Помоћник покрајинског секретара има овлашћење и одговорности за обављање најсложенијих послова из делокруга Сектора којим руководи, за планирање, организовање, усмеравање и надзор над обављеним пословима, као и за законито и благовремено обављање послова и одговара за свој рад и за рад основне организационе јединице којом руководи, покрајинском секретару.

Радам група руководе руководиоци групе.

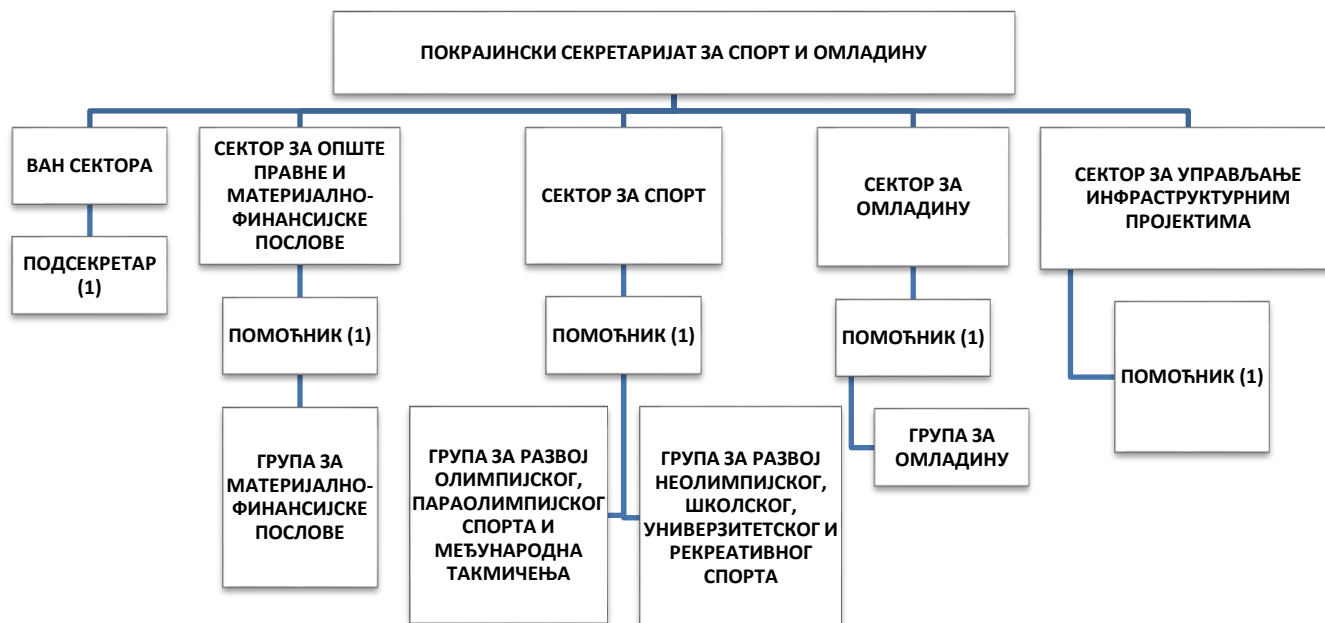
Руководиоци групе за свој рад и рад уже унутрашње јединице којом руководе, одговарају покрајинском секретару и помоћнику покрајинског секретара који руководи сектором у коме је образована та ужа унутрашња јединица.

За разматрање начелних и других важних стручних питања из делокруга Секретаријата образује се колегијум, као стручно саветодавно тело покрајинског секретара који чине покрајински секретар, заменик покрајинског секретара, подсекретар и помоћници покрајинског секретара, а у његовом раду могу да учествују и запослени у Секретаријату.

¹ „Сл. лист АП Војводине“, бр. 37/2014, 54/2014 - др. одлука, 37/2016, 29/2017, 24/2019, 66/2020 и 38/2021.

За извршавање послова који захтевају заједнички рад службеника и намештеника из различитих организационих јединица у Секретаријату или заједнички рад са другим покрајинским органима, организацијама, службама, управама и дирекцијама покрајински секретар може образовати стручне комисије и радне групе.

Шематски приказ организације рада у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину



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 производиле 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

ПОЛ	БРОЈ	%
ЖЕНЕ	15	50%
МУШКАРЦИ	15	50%
УКУПНО	30	100%

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА ЖИВОТА

ПОЛ	ГОДИНЕ ЖИВОТА											
	21-30	%	31-40	%	41-50	%	51-60	%	61-70	%	УКУПНО	%
ЖЕНЕ	2	6,67	2	6,67	5	16,66	6	20,00			15	50
МУШКАРЦИ			5	16,66	5	16,66	4	13,34	1	3,34	15	50
УКУПНО	2		7		10		10		1		30	100

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ПРЕМА СТЕПЕНУ СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА

СТРУЧНА СПРЕМА	ЖЕНЕ	%	МУШКАРЦИ	%	УКУПНО	%
ВИСОКА СТРУЧНА СПРЕМА	14	46,67	14	46,66	28	93,33
ВИША СТРУЧНА СПРЕМА			1	3,33	1	3,33
СРЕДЊА СТРУЧНА СПРЕМА	1	3,33			1	3,33
УКУПНО	15		15		30	100

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ФУНКЦИОНЕРА, СЛУЖБЕНИКА И НАМЕШТЕНИКА

	ЖЕНЕ	%	МУШКАРЦИ	%	УКУПНО	%
ФУНКЦИОНЕРИ	1	3,33	1	3,33	2	6,66
СЛУЖБЕНИЦИ НА ПОЛОЖАЈУ	2	6,67	3	10,00	5	16,67
СЛУЖБЕНИЦИ НА ИЗВРШИЛАЧКОМ РАДНОМ МЕСТУ	12	40,00	11	36,67	23	76,67
УКУПНО	15	50,00	15	50,00	30	100

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

ПОЛ	ДО 45 ГОДИНА	%	45+	%	УКУПНО	%
ЖЕНЕ	6	20	9	30	15	50
МУШКАРЦИ	8	26,67	7	23,33	15	50
УКУПНО	14	46,67	16	53,33	30	100

ПРОЦЕНА ОРГАНИЗАЦИЈЕ НА ОСНОВУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

5	Пуна имплементација	Политика и план имплементације успостављени, широко прихваћени и коришћени.
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

Секретаријат је донео План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину (у даљем тексту: План мера) који истиче циљеве Секретаријата и укључује временски оквир, ресурсе за имплементацију и оквир за праћење и евалуацију, са специфичним индикаторима који се периодично (годишње) ревидирају.

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, Секретаријат 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.

Индикатор 3

Секретаријат је одредио овлашћено лице задужено за родну равноправност, које координира рад на родној равноправности, обезбеђујући имплементацију, праћење и евалуацију.

Индикатор 4

Секретаријат редовно прикупља и користи податке о запосленима разврстане по полу у свим релевантним областима повезаним са Планом мера, 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 - породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета или другог лица, накнадама и другим примањима и слично.

Индикатор 5

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

Индикатор 6

Секретаријат 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

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

Индикатор 8

Секретаријат захтева да се сви субјекти са којима остварује сарадњу придржавају политике недискриминације у сваком погледу.

Индикатор 9

У комуникацији, како у интерној, тако и у екстерној (са другим заинтересованим странама), Секретаријат 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 10

Секретаријат учествује у анкетама које спроводе 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 Секретаријата, 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
Озбиљна
Умерена
Мала
Минимална

5					
4					
3					
2					
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

Секретаријат 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

Секретаријат 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

Зпослени у Секретаријату 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

Секретаријат 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 Секретаријату о истом.

Ризик и процена степена ризика

Секретаријат 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.

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 стања или неге детета.

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

Индикатор 1

Секретаријат је у складу са законом донео 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. Секретаријат строго забрањује дискриминацију свих запослених и радно ангажованих лица у погледу услова рада и остваривања права и обавеза из радног односа.

Индикатор 2

Секретаријат у складу са законом строго води рачуна да евентуални престанак радног односа, као и проглашавање запосленог за вишак, никако не буде на основу пола, односно рода, трудноће, породилског

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

Секретаријат 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. Секретаријат строго забрањује дискриминацију свих запослених и радно ангажованих лица, прати политику недискриминације и обезбеђује усклађеност са њеним принципима.

Индикатор 4

Секретаријат едукује све запослене и радно ангажоване о политикама недискриминације, родне равноправности, правима узбуњивача и одмазде. Све обуке које организује Секретаријат или у којима учествују запослени и радно ангажовани укључују елементе који се односе на организационе вредности и родну једнакост и различитост.

Ризик и процена степена ризика

Секретаријат строго 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. Секретаријат 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. Организације које проактивно траже различите кандидате за посао имају користи у смислу веће креативности и иновација на радном месту.

Индикатор 1

Секретаријат 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

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

Индикатор 3

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

Индикатор 4

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

Индикатор 5

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

Индикатор 6

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

Индикатор 7

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

Ризик и процена степена ризика

Секретаријат 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 ивршилачких 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

Секретаријат је спреман 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 мушкарацима 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 Секретаријат био 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

Секретаријат 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

Секретаријат 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

Секретаријат редовно прикупља податке разврстане по полу ради анализе укупне стопе напредовања жена и мушкараца и друге демографске категорије да би се идентификовали диспаратети 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 секретаријату.

Индикатор 2

Секретаријат 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

Секретаријат 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.

Ризик и процена степена ризика

Секретаријат 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.

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

Секретаријат уплаћује доприносе за здравствено осигурање које је једнако за све запослене. Запослени у Секретаријату 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. Секретаријат исплаћује накнаду плате за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад преко 30 истовремено са исплатом плате осталим запосленима.

Индикатор 2

Секретаријат 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. Секретаријат исплаћује накнаду плате за време породилског одсуства и одсуства с рада због неге детета истовремено са исплатом плате осталим запосленима.

Индикатор 3

Секретаријат 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 Секретаријату 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 оплодње 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.

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 обавеза утврђеним законом донела акт о процени ризика и заштити на раду, а Секретаријат 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

Секретаријат 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 понашања².

Индикатор 2

Секретаријат је увидео 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.

Индикатор 3

Секретаријат 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 Секретаријат није имао евидентиране и пријављене инциденте родно заснованог насиља.

Индикатор 4

Секретаријат учествује у поступку израде Програма за заштиту жена од насиља у породици и у партнерским односима и других облика родно заснованог насиља у АП Војводини који спроводи Покрајински секретаријат за социјалну политику, демографију и равноправност полова.

Индикатор 5

Секретаријат, у оквиру мера спречавања и сузбијања насиља, споводи меру подизање свести јавности о потреби спречавања насиља тако што активно учествује у кординационом тиму Мреже „Живот без насиља“ и јавно прикаже политику нулте толеранције за насилне речи/радње, ватрено оружје и/или друго оружје на радном месту (осим ако се то захтева у обављању дужности на радном месту) на свом сајту.

Индикатор 6

Секретаријат је упознат са начином на који се поступа у случају пријављивања инцидента 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 Секретаријат није имао евидентирано и пријављено родно засновано насиље процене 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 порастати 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

Секретаријат 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 Секретаријат није имао евидентирано и пријављено узнемиравање и сексуално узнемиравање, односно

² 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).

уцењивање, спреман је да у случају узнемиравања реагује и делује одлучно на решавању оваквих инцидената.

Индикатор 2

Сви запослени у Секретаријату су примили и потписали Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања³ 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

Секретаријат 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 Секретаријат није имао евидентирано и пријављено узнемиравање и сексуално узнемиравање, односно уцењивање, резултат процене је да је степен ризика низак.

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 Секретаријата, укључујући мисију, вредности и стратешке циљеве. Путем веб-сајта Секретаријата, годишњих планова и извештаја Секретаријат презентује спремност и намеру руководства у постизању циљева родне равноправности. Политике Секретаријата су у складу са релевантним међународним и регионалним споразумима и конвенцијама које се односе на родну равноправност.

Индикатор 2

Секретаријат 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 Секретаријата.

Индикатор 3

Секретаријат 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 2

Секретаријат институционализује надзор над учинком родне равноправности тако што именује руководиоца који је одговоран за ово питање и који у сарадњи са осталим лицима на руководећим положајима утврђује циљеве за родну равноправност унутар Секретаријата и процедуре за праћење напретка путем оквира за праћење са адекватним индикаторима.

³ 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)

Индикатор 3

Секретаријат 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. Секретаријат редовно ревидира иницијативу за родну равноправност у потрази за адекватним ресурсима и структуром за потпуну имплементацију, укључујући идентификацију носиоца иницијатива из свих организационих јединица.

Индикатор 4

Секретаријат 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

Како су у Секретаријату подједнако заступљени и мушкарци и жене, те с обзиром на то да је заменик покрајинског секретара, подсекретар, као и један од помоћника жена, резултат процене је да је степен ризика низак.

2.5 Секретаријат 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. године⁴ 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

Секретаријат улаже све напоре како би се осигурало спровођење најбоље праксе у смислу поједностављења и усклађивања процедура у процесу родног одговорног буџетирања, као и да обезбеди да се информације о захтевима и законима који дефинишу родну равноправност објављују на транспарентан начин и да проактивно допру до заинтересованих страна. Секретаријат обезбеђује да се корисници буџетских средстава - директни, индиректни и остали третирају једнако у погледу родно буџетских политика и процедура.

Индикатор 2

Секретаријат осигурава да сви корисници буџетских средстава, укључујући и остале кориснике, добију релевантне информације о родно буџетским политикама и процедурама и подстиче их у примењивању родну равноправност и родно буџетирање у складу са националним законодавством. Секретаријат предузима проактивне кораке да одржи плоднос дијалог са свим корисницима, како би се пружила ажурна и јасна информација о родно буџетским политикама и процедурама.

Ризик и процена степена ризика

Родно буџетске политике и процедуре у Секретаријату 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

⁴ „Службени гласник РС”, број 103/21.

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 буџетирања⁵ чине одређени буџетски корисници и њихови програми а доноси га покрајински секретар за спорт и омладину 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 Секретаријата 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. Извештај о извршењу буџета, у оквиру завршног рачуна буџета, поред годишњег финансијског извештаја о извршењу буџета садржи и годишњи извештај о учинку програма и укључује и учинак на унапређењу родне равноправности, са додатним напоменама, објашњењима и образложењима⁶.

Индикатор 1

Секретаријат доноси План поступног увођења родно одговорног буџетирања у законском року (најкасније до 31. марта текуће године за наредну годину), и о томе обавештава кориснике писменим и електронским путем и објављује га на свом сајту.

Индикатор 2

Секретаријат обезбеђује кључне информације са свим родно буџетским политикама и процедурама уз подршку Покрајинског секретаријата за социјалну политику, демографију и равноправност полова као носиоца процеса потпуне имплементације родне равноправности и познаваоца родне политике, програма и активности о родној равноправности и различитости.

Индикатор 4

Секретаријат, у сарадњи са организацијама цивилног друштва, успоставља конструктиван дијалог са корисницима о питањима од заједничког интереса за имплементирање родно одговорног буџетирања, организује обуке и радионице упознавања и бави се посебним потребама корисника како би се промовисала њихова повећаност и усклађености са родним политикама и о процедурама родно одговорног буџетирања.

Индикатор 3

Секретаријат пружа све неопходне информација за родно буџетски процес и обезбеђује њихову јасну видљивост на интернт страници и огласној табли – у електронској и писаној форми, а лице запослено на пословима за родну равноправност и родно одговорно буџетирање пружа све додатне неопходне информације и објашњења.

Индикатор 4

Секретаријат пружа одговарајућу инфраструктуру и приступ софтверу како би се олакшало родно буџетирање у циљу постизања родне равноправности.

Ризик и процена степена ризика

Родно одговорно буџетирање је уведено у Секретаријату, а Секретаријат се у оквиру својих надлежности стара да се родно одговорно буџетирање у потпуности имплементира код свих корисника средстава буџета АП Војводине, те је резултат процене да је степен ризика низак.

Циљ 3 – Социјални дијалог - односи са заинтересованим странама

Да би се у потпуности разумеле потребе родно одговорног буџетирања, Секретаријат консултује широк спектар спољних актера. У овом подухвату, од суштинског је значаја да се интереси жена размотре током консултација са организацијама цивилног друштва. Цивилни сектор представља важан део друштва и развоја привреде и за жене представља неформалан начин да искажу и задовоље своје потребе.

⁵ 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).

⁶ Члан 79. Закона о буџетском систему.

Индикатор 1

Секретаријат сарађује са цивилним друштвом за потребе предлагања и усвајања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности; праћење примене закона, других прописа и стратешких докумената у области родне равноправности и спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности и родно одговорног буџетирања.

Индикатор 2

У социјалном дијалогу Секретаријат консултује широк спектар група, укључујући оне које представљају јединствене интересе жена, као што су удружења жена, како би се боље разумеле и узеле у обзир различите потребе жена и мушкараца заинтересованих страна. Секретаријат обезбеђује да састанци са удружењима жена буду често одржавани и конструктивни. Подржава рад удружења кроз информативне, едукативне и комуникационе кампање и активно промовише поштовање родно буџетских процедура.

Индикатор 3

Секретаријат подржава непристрасну политику за жалбе, процедуре и механизме који трећим странама омогућавају анонимност да пријаве инциденте како би спречили проблеме са интегритетом, узнемиравање, дискриминацију и кршења у највећој могућој мери.

Индикатор 4

Секретаријат се бави питањима везаним за родну равноправност која произилазе из интеракције са заинтересованим странама ради унапређења родно одговорног буџетирања и извештавања.

Индикатор 5

Секретаријат се активно ангажује у сарадњи са владиним и другим научним и истраживачким институцијама и установама које раде на унапређењу родне равноправности како би се подстицала хармонизација родне равноправности и политика у оквиру наше делатности.

Ризик и процена степена ризика

Обзиром на чињеницу да Секретарија успешно сарађује са заинтересованим странама у оквиру својих могућности, те је резултат процене да је степен ризика низак.

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 Секретаријату приликом обављања послова из делокруга надлежности Секретаријата.

Посебне мере, које у складу са општим мерама одређује Секретаријат, 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.

Секретаријат, 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. Посебне мере које Секретаријат предузима у оквиру својих надлежности, не сматрају се дискриминацијом.

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, прородиље, жртве насиља у прородици, жртве родно засновоаног насиља, родитељи, особе малђе 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 Секретаријату 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 Војводине⁷ која искључује могућност дискриминације на основу пола.

Секретаријат идентификује недостатке како би се ангажовала радна снага која је у већој мери уравнотежена по роду и различитостима, у зависности од могућих недостатака. У Секретаријату евидентна је уравнотеженост у заступљености запослених по полној структури, као и у старосној структури.

Родно равноправна политика запошљавања

Мера 1

Секретаријат обавља интервјуе или фокус групе са запосленима (мушкарцима и женама) како би се прикупили предлози за намере у запошљавању и успоставили посебне смернице како би се осигурало избалансирано запошљавање из перспективе родне равноправности и различитости.

Мера 2

Секретаријат тражи, успоставља и одржава односе са академским круговима, професионалним удружењима и фирмама за запошљавање које имају искуства у разноликости како би се повећао број недовољно заступљених група и обезбедиле разноврсне групе кандидата.

3.2 Усклађивање приватног и професионалног живота

Политика флексибилног рада

Мера 1

Секретаријат периодично процењује потребе запослених и коришћење флексибилних радних опција, путем анкета запослених или на друге начине, примењујући родну статистику укључујући напредовања на послу и стопе напуштања посла запослених.

Мера 2

Секретаријат успоставља стандардизовани писани процес за тражење и коришћење флексибилних радних опција у циљу обезбеђења правичност у целој организацији.

Мера 3

Секретаријат креира и промовише различите флексибилне могућности рада за запослене са фокусирањем на распоред, локацију, одсуство, дељење посла, промене смена и замену смена које задовољавају потребе запослених и организације.

Мера 4

Секретаријат подржава више руководство у флексибилним опцијама рада (нпр. рад од куће или скраћено радно време) и охрабрује руководиоце да прикажу употребу свог флексибилног радног времена како би подстакли запослене да користе флексибилно радно време када је то потребно.

⁷ „Сл. лист АПВ”, бр. 27/12, 35/12, 9/013, 16/14, 40/14, 1/15, 44/15, 61/16, 30/17, 26/18, 28/19, 16/20 и 68/20.

Мера 5

Секретаријат обучава руководиоце у ефикасном управљању запосленима који користе флексибилне опције рада. Обавештава запослене о њиховим правима и обавезама у погледу флексибилних опција рада.

Нега зависних чланова у породици

Мера 1

Секретаријат периодично процењује потребе запослених у погледу бриге о деци и бриге о старијим и о болесним члановима породице. Подржава приступ неге и то било пружањем услуга бриге о деци и бриге о старијим и о болесним члановима породице, или пружањем информација и ресурса у вези са услугама ове неге (нпр. вртић у дворишту и дневни боравак за старије).

Мера 2

Секретаријат нуди бенефиције, укључујући одсуство, информације и подршку новим родитељима (укључујући усвојитеље и хранитеље) и онима који се брину о члану породице који је тешко болестан или има посебне потребе. Обезбеђује одговарајући приватни простор за мајке које доје.

Мера 3

Секретаријат има политике одсуства и разумне флексибилне радне аранжмане који пружају могућности родитељима (било мајци и/или оцу) да буду укључени у бригу о деци.

Напредовање у каријери

Мера 1

Секретаријат успоставља ако је потребно, циљане мере за подршку напредовању жена у каријери кроз специфичне програме менторства и подучавања за жене који се фокусирају на ширење мреже и повећање видљивости и даљи развој лидерских вештина. Ово је врста афирмативног приступа чији је циљ посебно јачање вештина жена за напредовање у каријери (користи се у организацијама у којима има мало жена на средњим и вишим руководећим позицијама и где је примећено да ова родна неравнотежа може бити повезана са ограниченим могућностима за жене да напредују у каријери).

Мера 2

Секретаријат нуди флексибилне могућности обуке и професионалног развоја које узимају у обзир аспекте равнотеже између посла и приватног живота, спроводећи програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања уважавајући породичне обавезе запослених (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл).

Мера 3

Пружањем релевантних информација о каријерним путевима доступним у Секретаријату имплементира се систем утврђивања интересовања за посао и каријерних циљева запослених и узима у обзир регистроване квалификоване запослене приликом отварања могућности за напредовање.

Мера 4

У области информационо - комуникационих технологија Секретаријат, у организационој јединици надлежној за послове информационо - комуникационих технологија, предузима посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у циљу превазилажења дигиталног родног јаза и унапређења социјално - економског положаја жена подржавањем преквалификације и доквалификације жена у овој области.

3.3 Здравствена заштита и и безбедност

Мера 1

Секретаријат обезбеђује средства и логистику за спровођење превентивних систематских прегледа у циљу очувања здравља и раног откривања болести - специфичних болести жена (рак дојке, рак грлића материце, ендометриоза, депресија, штитна жлезда, остеоопороза, очување плодности).

Мера 2

Обзиром на претежан састав запослених у Секретаријату, где већину чине старије жене (45+) и седалачког начина живота и рада, имајући у виду бенефите физичке активности којом се, између осталог, регулише крвни притисак, одржава тежина, смањује се ризик од болести срца и možданог удара, смањује дијабетес тип 2 и различите врсте канцера, Секретаријат организује бављење физичким активностима (вежбе/рекреација) у салама и то или у оквиру зграде или ван ње путем уплаћене чланарине.

Мера 3

Секретаријат нуди здравствене планове који покривају пренаталну и перинаталну негу и лечење неплодности.

Мера 4

Секретаријат поседује успостављене механизме за праћење изостанака или веће флукуације и могућност разумевања њихових узрока, јер они могу бити показатељи веома стресног или нездравог радног окружења.

Мера 5

Секретаријат, у складу са расположивим финансијским средствима обезбеђује додатно здравствено осигурање и за своје запослене организује пензијски план у складу са законом којим се уређује систем добровољног пензијског осигурања и пензијским плановима.

Мера 6

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, Секретаријат организује едукацију запослених за препознавање родно заснованог насиља, са посебним акцентом на препознавању истог.

3.4 Управљање и руковођење

Мера 1

Секретаријат прикупља и анализира податке разврстане по полу о запосленима укљученим у програме обуке, мери утицај програма менторства, спонзорства и умрежавања на успех запослених. Анализирају се подаци о запосленима везаним за унапређење (нпр. колико њих је одбило унапређења, или руководеће позиције и зашто).

Мера 2

Секретаријат спроводи излазне интервјуе како би се утврдило да ли су разлози за напуштање посла (престанак радног односа) запослених жена и мушкараца повезани са питањима родне равноправности.

Мера 3

Секретаријат испитује потенцијално негативне утицаје буџетских алокације/издвајања за родну равноправност - како утичу на обуку, запошљавање и професионални развој, ради обезбеђивања издвајања довољних ресурса за иницијативе за родну равноправност и разноликост.

3.5 Делатност Секретаријата

Када је у питању дефинисање превентивних мера за спречавање ризика од повреде принципа родне равносправности у погледу делатност Секретаријата, битно је нагласити да у Секретаријату нема пријављених, нити евидентираних случајева повреде принципа родне равносправности. Мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равносправности приликом обављања послова из делокруга надлежности Секретаријата који на основу Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи⁸. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења и других акта Секретаријата, као и подизањем свести свих запослених и радно ангажованих лица о значају принципа родне равносправности, како би се могућност да дође до повреде принципа равносправности свеле на минимум.

⁸ („Сл. лист АП Војводине“, бр. 37/2014, 54/2014 - др. одлука, 37/2016, 29/2017, 24/2019, 66/2020 и 38/2021)

Мера 1

Секретаријат обезбеђује да родно буџетске процедуре буду поједностављене у складу са важећим законодавством, како би се смањила појава грешке и омогућило свим корисницима буџетских средстава обављање послове са лакоћом.

Мера 2

Секретаријат омогућава ефикасно коришћење технологије и софтвера и континуирано прилагођава примену измењених буџетских процедура.

Мера 5

Секретаријат спроводи евалуационе састанке са буџетским аналитичарима да би се утврдило да ли су корисници заиста разумели процедуре и своје обавезе према Секретаријату у погледу родно одговорног буџетирања.

Мера 6

На предлог и у консултацији са директним буџетским корисницима, Планом поступног увећања родно одговорног буџетирања, у дефинисању родне компоненте, обухваћени су и остали корисници јавних средстава (јавна предузећа и други организациони облици) чије је праћење и/или надзор над радом, односно финансирање у делокругу рада директног корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине.

Мера 7

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 су 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.

4. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање жена запослених у Секретаријату и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у свим битним сегментима Секретаријата. У ту сврху Планом се изражава тежња за одржања оваквог тренда.

Мере су донете са циљем континуираног и квалитативног одржања, али и унапређења родне равноправности у Секретаријату, а њихово спровођење ће се вршити континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем руководиоца Секретаријата о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести свих запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне и 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 и да се у потпуности имплементира принцип родне равноправности у све сегменте Секретаријата.

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 Аранка Биндер, в.д. подсекретар Покрајинског секретаријата за спорт и омладину - лице задужено за спровођење родне равноправности, контакт телефон +381 21 487 4868; адреса електронске поште aranka.binder@vojvodina.gov.rs.

бр	име и презиме	звање
1	Аранка Биндер	в.д. подсекретар
2	Бранимир Шовљански	виши саветник
3	Данијела Дабић	самостални саветник
4	Јелена Папић	саветник

**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 Секретаријата.

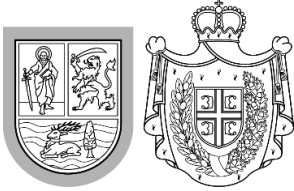
План доставити у електронском или писменом облику Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог до 15. јануара 2023. године.

7. ПРИЛОЗИ

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности дата је у прилогу Плана и чини њен саставни део.

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАР

Дане Баста



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Покрајински секретаријат за спорт и омладину
Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 487 4871
sport@vojvodina.gov.rs
БРОЈ: 116-9-43/2022-01

ДАТУМ: 23. децембар 2022. године

На основу чл. 19. – 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и члана 15, 16. и 24. Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи („Службени лист АПВ“, број 37/14, 54/14-други пропис, 37/16, 29/17, 24/19,66/20 и 38/21), а у вези Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22) покрајинска секретар за спорт и омладину, доноси

ОДЛУКУ

О УСВАЈАЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПОКРАЈИНСКОМ СЕКРЕТАРИЈАТУ ЗА СПОРТ И ОМЛАДИНУ

УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину (у даљем тексту: План) који је припремио Тим за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину образован Решењем број: 116-9-43/2022-01 од 20. децембра 2022. године.

Ова одлука је саставни део Плана.

ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАР

Дане Баста