



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ПРАВОБРАНИЛАШТВО АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ
Булевар Михајла Пупина бр. 6, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 521 177 F: +381 21 520 022

БРОЈ: 93/24

ДАТУМ: 2. децембар 2024. године

На основу члана 22. став 2. Покрајинске скупштинске одлуке о Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине („Сл. гласник РС“, бр. 37/14, 69/16, 37/24 и 57/24) и члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21), правобранилац Аутономне покрајине Војводине доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У
ПРАВОБРАНИЛАШТВУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ**

САДРЖАЈ

1. УВОД	3
2. МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ	4
2.1. Међународни акти	4
2.2. Правни оквир Републике Србије	5
3. ОПШТИ ДЕО	6
4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА	7
5. ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА У ПРАВОБРАНИЛАШТВУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ	8
5.1.1 Структура запослених	8
5.1.2 Структура запослених према степену стеченог образовања	8
5.1.3 Структура запослених према годинама старости	8
5.1.4 Структура запослених постављених на функцију и запослених на извршилачким радним местима	8
6. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА	8
7. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	9
7.1. ОПШТЕ МЕРЕ	9
7.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	10
8. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА И ПОДАЦИ О ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА КОЈИ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	11
9. ЗАВРШНЕ КОНСТАТАЦИЈЕ	12

1. УВОД

Одредбом члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ , бр. 52/21) прописана је обавеза органа јавне власти да доносе план управљања ризивима од повреде принципа родне равноправности. Чланом 20. наведеног закона утврђена је оквирна садржина плана управљања ризицима, док су начин израде, ближа садржина плана управљања ризицима, као и рокови за доношење, спровођење и извештавање о плану управљања ризицима, ближе уређени Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“ , бр. 67/22).

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана.

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 формалних 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 областим у области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, 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).

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

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

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

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен 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.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђује последице тих ризика у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине.

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

2. МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

2.1. 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);
- Истамбулска конвенција о спречавању и борби против насиља над женама и породичног насиља;
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), (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 A/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, безбедност.

2.2. Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15.), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66.) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68.) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69.).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Кривични законик („Службени гласник РС“ бр. 88/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19 и 94/24);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 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“ , бр. 33/06 и 13/16)
- Национална стратегија за родну равноправност за период 2021-2030;
- Национална стратегија за превенцију и заштиту од дискриминације за период од 2022 – 2030.

3. ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту, одговорном лицу и лицу задуженом за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине

Назив: Правобранилаштво Аутономне Покрајине Војводине
Матични број: 08034826
ПИБ: 100716393
Адреса: Булевар Михајла Пупина бр. 6, Нови Сад
Одговорно лице: Лидија Јарамаз – Лисица, правобранилац Аутономне покрајине Војводине
Телефон: 021/521-177
e - mail: lidija.jaramaz-lisica@vojvodina.gov.rs

Лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности: Јасмина Зеџ, виша саветница – правобранилачка помоћница, решењем број: ЈП 93/24 од 23. септембра 2024. године

Правобранилаштво Аутономне покрајине Војводине (у даљем тексту: Покрајинско правобранилаштво) је орган који обавља послове правне заштите имовинских права и интереса Аутономне покрајине Војводине, чији су положај, надлежности, организација, уређење и друга питања од значаја за рад овог органа регулисани Покрајинском скупштинском одлуком о Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине („Сл. лист АПВ“, бр. 37/14, 69/16, 37/24 и 57/24).

Одредбама члана 9. Покрајинске скупштинске одлуке о Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине прописане су надлежности Покрајинског правобранилаштва.

У поступцима пред судовима, органима управе и другим надлежним органима Покрајинско правобранилаштво заступа Аутономну покрајину Војводину ради заштите њених имовинских права и интереса, када Аутономна покрајина Војводина има положај странке или умешача о чијим правима и обавезама се у том поступку одлучује, као и покрајинске органе, службе, управе, друге покрајинске организације и јавне установе чији је аутономна покрајина оснивач (у даљем тексту: покрајински органи), чије се финансирање обезбеђује из буџета Аутономне покрајине Војводине у којим правним поступцима се ови покрајински органи појављују као странке или умешачи о чијим имовинским правима и обавезама се у тим поступцима одлучује.

Покрајинско правобранилаштво може, на основу посебно датог пуномоћја, заступати и друга правна лица чији је оснивач Аутономна покрајина Војводина.

Такође, Покрајинско правобранилаштво даје правна мишљења приликом закључивања уговора које закључују покрајински органи, односно правно лице, нарочито уговора из области имовинскоправних односа и привредноправних уговора, најкасније у року од 30 дана од дана пријема захтева за давање правног мишљења. Покрајинско правобранилаштво даје правна мишљења и о другим имовинским питањима покрајинских органа и правних лица које заступа.

Правилником о управи у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине („Службени лист АПВ“, бр. 40/19) уређени су: начин вођења евиденција, начин расподеле предмета, руковање предметима, поступање са архивским материјалом и друга питања од значаја за рад Покрајинског правобранилаштва.

Покрајинском скупштинском одлуком о Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине прописано је да правобранилачку функцију обавља Покрајински правобранилац и заменици Покрајинског правобраниоца, те да, поред њих, послове обављају правобранилачки помоћници, правобранилачки приправници и други запослени на административним, рачуноводственим, информационим и другим пратећим пословима значајним за рад Покрајинског правобранилаштва.

4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности, неопходно 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, Република Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

5. ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА У ПРАВОБРАНИЛАШТВУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

5.1.1. Структура запослених

У Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине је запослено укупно 15 лица.

опис	број	Процентуални део
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена	13	86,67%
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца	2	13,33%
Укупан број запослених и радно ангажованих лица	15	100%

5.1.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Пол	Средња стручна спрема	Виша стручна спрема	Висока стручна спрема
Мушкарци	/	/	2
Жене	3	/	10

5.1.3. Структура запослених према годинама старости

Пол	од 18-30 година	од 31-40 година	од 41-50 година	од 51-60 година	преко 61 година
Мушкарци	/	/	2	/	/
Жене	/	3	7	3	/

5.1.4. Структура запослених постављених на функцију и запослених на извршилачким радним местима

Пол	Функционери (правобранилац и заменици правобраниоца)	Извршилачка радна места
Мушкарци	1	1
Жене	6	7

6. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

Области и процеси представљају израз самопроцене Правобранилаштва Аутономне покрајине Војводине у вршењу основних принципа родне равноправности.

Идентификовање ризика, као процес препознавања и описивање ризика, спроведено је коришћењем следећих метода:

- 1) Прикупљени су статистички подаци о запосленима на функцији и извршилачким радним местима, разврстани по полу и старосном добу и степену образовања;
- 2) Прикупљени су подаци о пријављеним случајевима дискриминације на основу пола, рода и других личних својстава, укључујући и број случајева родно заснованог насиља, родно заснованог узнемиравања и полног узнемиравања, као и подаци о броју покренутих судских и других поступака ради заштите од наведених противправних понашања;
- 3) Одржан је заједнички састанак свих запослених у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине на којем је запосленима омогућено да оцене постојећу изложеност ризику од

повреде принципа родне равноправности и препознају потенцијалне догађаје и ситуације који би евентуално могли угрозити остваривање принципа родне равноправности у радним процесима.

Имајући у виду прикупљене статистичке податке, може се констатовати да је у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине запослено више жена у односу на мушкарце.

У погледу старосне структуре запослених у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине претежно су заступљена лица средње животне доби, а у погледу стручне спреме, висока стручна спрема је доминантна међу запосленима.

С тим у вези, важно је напоменути две ствари. Прва ствар је да функционере, правобраниоца и заменике правобраниоца, поставља и разрешава Покрајинска влада као надлежан орган, а друга ствар је да су сва лица на извршилачким радним местима у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине примљена у радни однос по основу конкурса, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола. У том смислу, не можемо говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Правобранилаштво Аутономне покрајине Војводине нема утицаја на број и структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Поступак попуњавања извршилачких радних места такође је детаљно уређен законом и ту се не може утицати да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

У Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских поступака из ове области.

Правобранилаштво Аутономне покрајине Војводине 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.

За процену ризика коришћена је квантитативна матрица 5x5 која је утврђена Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, чија примена подразумева претходну процену последица ризика и процену вероватноће остваривања ризика у периоду за који се план управљања ризицима доноси.

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности који могу да проурокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као низак, са малим последицама и малом вероватноћом.

7. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ 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.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређивање радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

7.1. 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 друго), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Општи циљ доношења овог Плана јесте остваривање и унапређивање родне равноправности у оквиру делокруга Правобранилаштва Аутономне покрајине Војводине.

7.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Сви запослени имају једнаке шансе да учествују у раду Правобранилаштва Аутономне покрајине Војводине у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Правобранилаштва Аутономне покрајине Војводине.

У Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру надлежности, као ни приликом активности (додељивања пословних задатака, организације састанака, службених путовања и слично).

Посебне мере (мере које се одређују примењују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова, подстицајне мере и програмске мере) примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

ПОДСТИЦАЈНЕ МЕРЕ

МЕРА 1 – Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине

Успостављање, односно очување радног окружења у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које његово лично својство, као што су: пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, имовно стање, инвалидитет и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

МЕРА 2 – Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Правобранилаштва Аутономне покрајине Војводине.

МЕРА 3 – Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења плановма у свему у складу са Финансијским планом Правобранилаштва Аутономне покрајине Војводине.

Наведене мере се примењују континуирано, без временског ограничења.

ПРОГРАМСКЕ МЕРЕ

- МЕРА 1 - ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНА ЛИЦА У ПРАВОБРАНИЛАШТВУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забрану дискриминације.

- МЕРА 2. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА

Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности и њихово достављање ресорном министарству.

Наведене мере се примењују континуирано, без временског ограничења.

8. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА И ПОДАЦИ О ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА КОЈИ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
Лидија Јарамаз - Лисица	Правобранилац Аутономне покрајине Војводине	021/521- 177	lidija.jaramaz-lisica@vojvodina.gov.rs

Списак државних органа који се баве унапређењем принципа родне равноправности

Назив државног органа/организације	Контакт	
	телефон	email
Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361- 9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
Заштитник грађана	011/206- 8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
Покрајински заштитник грађана - омбудсман	021/4874144	office@ombudsmanapv@gov.rs
Покрајински завод за равноправност полова	021/6615133	zavod@ravnopravnost.org.rs

9. ЗАВРШНЕ КОНСТАТАЦИЈЕ

Предвиђене мере спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Како су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, а коначни циљ је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Правобранилаштву Аутономне покрајине Војводине ступа на снагу даном доношења.

