

**ПЛАН УПРАВЉАЊА  
РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ  
ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ  
за 2025. годину**

**СЕВЕРНОБАЧКИ УПРАВНИ ОКРУГ**

**децембар 2024.**

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) начелник Севернобачког управног округа доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2025. годину.

## **САДРЖАЈ**

### **I УВОД**

1. Појам родне равноправности
2. Појам дискриминације
3. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност
  - 3.1 Међународни акти
  - 3.2. Правни оквир Републике Србије

### **II ОПШТИ ДЕО**

1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана
  - 1.1.Опис послова и организациона структура

### **III. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА**

1. Опис стања
2. Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности
3. Процена степена ризика

### **VI ЦИЉЕВИ**

1. Општи циљ
2. Посебни циљеви:
  - 2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Стручној служби Јужнобанатског управног округа
  - 2.2. Једнаке могућности професионалног развоја свих запослених

## VI МЕРЕ

1. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности:
2. Контрола спровођења превентивних мера
3. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање

## V. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### I УВОД

#### 1. Појам родне равноправности

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.

#### 2. Појам дискриминације

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).

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

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

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

Законом 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 је чл.19. и 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.

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 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;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу; узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

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

#### 3.1. 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);
- 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);

#### 3.2. 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);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

## II ОПШТИ ДЕО

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

Назив органа	СЕВЕРНОБАЧКИ УПРАВНИ ОКРУГ
Место и адреса седишта	Суботица, трг Лазара Нешића бр. 1
ПИБ	104169590
Матични број	08852421
Телефон	024 556 014
Мејл адреса	<a href="mailto:nacelnik@severnobacki.okrug.gov.rs">nacelnik@severnobacki.okrug.gov.rs</a> <a href="mailto:sbuo@severnobacki.okrug.gov.rs">sbuo@severnobacki.okrug.gov.rs</a>
Одговорно лице	Бојан Шоралов, начелник Округа

Весна Бајић, шефица Одсека општих послова у Стручној служби управног округа, у звању саветника, именована је за лице одговорно за координацију у вези доношења, спровођења мера и извештавању из Плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности.



## 1.1. Опис послова и организациона структура

Управни округ је подручни центар државне управе који обухвата подручне јединице свих органа државне управе, које су образоване за његово подручје.

Уредбом о управним окрузима („Службени гласник РС“, број 15/2006), члан 12. став 1. тачка 1. образован је Севернобачки управни округ за територије општина Мали Иђош и Бачка Топола и територију града Суботица, са седиштем у Суботици.

Организациона структура Округа може се представити на следећи начин: за стручну и техничку потпору начелнику округа постоји Стручна служба Округа којом руководи начелник, а у оквиру исте ужа унутрашња јединица – Одсек за опште послове којом руководи шеф Одсека.

У Одсеку за опште послове обављају се послови који се односе на: остваривање сарадње са органима државне управе и локалне самоуправе; пружање стручне и техничке потпоре начелнику Управног округа и обављање послова заједничких свим окружним подручним јединицама и подручним јединицама органа државне управе на подручју Управног округа, а образоване за подручје шире или уже од подручја Управног округа; послове из области реформе државне управе; управне послове у вези заснивања и престанка радног односа и остваривања права из радног односа државних службеника и намештеника; евиденцију и развој кадрова; учешће у процесима који су у вези са стручним усавршавањем државних службеника; доступност информацијама од јавног значаја; послове вредновања радне успешности државних службеника; послове анализирања радних места; стручне послове за потребе Савета управног округа; послове који се односе на безбедност и здравље на раду; планирање извршења буџета и квота, израду захтева за промену у апропријацији и промену квота, израду захтева за преузимање обавеза, захтева за плаћање и трансфер средстава, контролу расхода, обраду плаћања и евидентирања трошкова, финансијско извештавање о оствареним приходима, ивршеним расходима, прикупљање и контролу података за обрачун плата државних службеника, намештеника и осталих запослених; састављање анализа, извештаја и информација; послове јавне набавке; набавку, чување и издавање канцеларијског и другог потрошног материјала и ситног инвентара; пријем, евидентирање, здруживање, развођење, архивирање и експедицију предмета; сарадњу са регионалним организацијама у области развоја локалних самоуправа и округа, као и друге послове од значаја за рад Управног округа.

Према важећој Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места структура је следећа:

-	једно радно место функционер	1	(начелник Управног округа)
-	два радна места у звању саветника	2	(два државна службеника)
-	два радна места у звању референта	2	(два државна службеника)
-	једно радно место прве врсте намештеника	1	(један намештеник)
-	једно радно место четврте врсте намештеника	1	(један намештеник).“

## 1.2. Статистички подаци

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.

**Број запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима разврстаних по полу:**

	Жене	Жене%	Мушкарци	Мушкарци%	Укупно	Укупно%
Лица на извршилачким радним местима	7	100.00%	2	66.67%	9	90.00%
Лица на положајима/Руководилац	0	0.00%	1	33.33%	1	10.00%
<b>Укупно</b>	<b>7</b>	<b>100.00%</b>	<b>3</b>	<b>100.00%</b>	<b>10</b>	<b>100.00%</b>

### Структура запослених и радно ангажованих према годинама живота

Пол	Године живота									
	31-40	%	41-50	%	51-60	%	61-70	%	УКУПНО	%
Жене	2	28,57	1	14,29	3	42,86	1	14,29	7	70
Мушкарци	2	66,67	1	33,33	0	0	0	0	3	30
УКУПНО	4	40	2	20	3	30	1	10	10	100

### Структура запослених и радно ангажованих према степену стручног образовања

Стручна спрема	Жене	%	Мушкарци	%	Укупно	%
Висока стручна спрема	5	71,43	1	33,33	6	60
Средња стручна спрема	2	28,57	2	66,67	4	40
Укупно	7	100	3	100	10	100

### Структура запослених функционера, државних службеника и намештеника

	Жене	%	Мушкарци	%	УКУПНО	%
Функционер			1	50	1	12,50
Службеник на извршилачком радном месту	4	66,67		0	4	50
Намештеник	2	33,33	1	50	3	37,50
УКУПНО	6	100	2	100	8	100

### III. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

#### 1. Опис стања

Имајући у виду изнете податке констатује се да у структури запослених у

-	једно радно место функционер	1	(начелник Управног округа)
-	два радна места у звању саветника	2	(два државна службеника)
-	два радна места у звању референта	2	(два државна службеника)
-	једно радно место прве врсте намештеника	1	(један намештеник)
-	једно радно место четврте врсте намештеника	1	(један намештеник).

У управном округу постоји родни јаз и то у корист жена. Међутим, такво стање је мање више од од оснивања Управног округа јер је током свог рада, Севернобачки управни округ је у свему поштовао процесуре заснивања радног односа предвиђене законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је кадровска структура формирана у границама могућности новог запошљавања путем јавних огласа, сагласно закону. 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 до пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према акту о унутршњој организацији и систематизацији радних места у Стручној служби управног округа.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених јер Стручна служба управног округа није имала никакав утицај на број и полну структуру лица која су се јављала на јавне огласе за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених претежно су заступљена лица средње и старије животне доби.

У погледу образовања више је запослених са високим образовањем код женског пола.

На основу података о укупним месечним приходима запослених, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

Од оснивања до данас у Севернобачком управном округу није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

## **2. Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Из анализираних описа стања, следи закључак да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Севернобачком управном округу. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пред свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## **3. Процена степена ризика**

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

# **VI ЦИЉЕВИ**

## **1. Општи циљ**

Општи циљ доношења овог Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Стручне службе Севернобачком управног округа.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

## **2. Посебни циљеви:**

### **1.1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Стручној служби Севернобачког управног округа**

Успостављање, односно очување радног окружења у Стручној служби Севернобачког управног округа у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

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

## **1.2. Једнаке могућности професионалног развоја свих запослених**

Остваривање родне равноправности у преофесионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Стручне службе Севернобачког управног округа

## **VII МЕРЕ**

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.

### **Опште мере**

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

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

### **Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности:**

Посебне, односно подстицајне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

### Севернобачки округ:

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципима једнаких могућности, мирног решавања спорова, забрана дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.
- Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије,
- Промовисање једнаких могућности у процесу управљања људским ресурсима; кроз остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању апсолутно једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа, као и тежњу ка апсолутној равнотежи у заступљености полова кроз могућност једнаком приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције,
- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу кроз континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности принципа једнаких могућности мирног решавања спорова забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.
- **Посебна превентивна мера:** Обзиром на чињеницу да је у погледу родне равноправности у
- управном округу изражена неравноправност у корист женског пола, као посебна превентивна мера одређује се: да се у поступку новог запошљавања, односно попуњавања упражњеног радног места, уколико то буде могуће, што до сада није, приликом избора између пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, предност да кандидату оног пола који је мање заступен у људским ресурсима управног округа.

### 1. Контрола и лица одговорна за спровођење превентивних мера

Контролу примене посебних мера врши начелник Севернобачког управног округа и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризивима од повреде принципа родне равноправности у Стручној служби Севернобачког управног округа.

## 2. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаном обрасцу.

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

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ 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.

## V ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на огласној табли и интернет страници Стручне службе Севернобачког управног округа.

План се доставља ресорном министарству – Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

У Суботици, 23.12.2024.

Број: 000768236 2024 41102 000 000 000 001

