

**СЛУЖБА ЗА ИНТЕРНУ РЕВИЗИЈУ КОРИСНИКА БУЏЕТСКИХ СРЕДСТАВА
АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025. ГОДИНУ**

Децембар 2024. године

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

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

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

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 9. 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);
- Агенда 1325 – жене, мир, безбедност

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15.), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и 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“ број 85/05, 88/05 – испр., 107/05- испр, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19 и 94/24);
- Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09 и 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16 и 10/23 – др.закон);
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС“, број 33/06 и 13/16);
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2021 – 2030;
- Национална стратегија за превенцију и заштиту од дискриминације за период од 2022-2030.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу задуженом за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима

Назив	Служба за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине
ПИБ	107766715
Матични број	08939861
Адреса:	Булевар Михајла Пупина бр.16, Нови Сад
Одговорно лице	в.д. директора Службе – Биљана Молдованов – Иштванов телефон: 021/487-4603, e- mail: biljana.moldovanov@vojvodina.gov.rs
Подаци о лицу задуженом за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима:	Анита Дамјановић, саветница – интерна ревизорка, телефон: 021/487-4809, e - mail: anita.damjanovic@vojvodina.gov.rs

Служба за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине (у даљем тексту: Служба) је успостављена као организационо и функционално независна служба Покрајинске владе Аутономне покрајине Војводине, са својством правног лица. Субјекти ревизије у пословима интерне ревизије коју врши Служба (ревизија свих организационих делова корисника, програма, активности и процеса у надлежности корисника) су корисници буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине, у смислу прописа који уређују буџетски систем, изузев индиректних корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине који су успоставили интерну ревизију. Служба обавља послове и активности којима се пружа независно, објективно уверавање и саветодавна активност са сврхом да допринесе унапређењу пословања субјекта ревизије и помогне кориснику да оствари своје циљеве. Служба пружа саветодавне услуге као што су: пружање савета, смерница, обуке, помоћи или других услуга у циљу повећања вредности и побољшања процеса управљања организацијом, управљања ризицима и контроле. Служба обавља ревизију система, финансијску ревизију, ревизију успешности (перформанси), ревизију информационих технологија и ревизију усклађености. Служба помаже кориснику јавних средстава у постизању његових циљева примењујући систематичан и дисциплинован приступ у оцењивању система финансијског управљања и контроле у односу на: идентификовање ризика, процену ризика и управљање ризиком од стране руководиоца корисника јавних средстава, усклађеност пословања са законима, интерним актима и уговорима, поузданост и потпуност финансијских и других информација, ефикасност, ефективност и економичност пословања и заштиту информација. Служба обавља послове из своје надлежности у складу са прописима којима је уређена област интерне ревизије. У

Служби се обављају опште-правни, нормативно-правни, управни, студијско-аналитички, стручно-оперативни, материјално-финансијски и документациони послови који се односе на пружање потврде адекватности интерних контрола у погледу њихове успешности и потпуности, оцену процеса управљања ризицима, проверу поштовања политика и процедура, услашеностима са законима и прописима, давање савета и стручних мишљења када се уводе нови системи, процедуре и задаци, ревизију начина рада која представља оцену пословања и процеса, укључујући и нефинансијске операције, у циљу оцене економичности, ефикасности и успешности. Служба припрема и доставља председнику Покрајинске владе годишњи извештај о раду Службе, извештај о резултатима сваке појединачне ревизије и свим важним налазима, датим препорукама и предузетим радњама за побољшање пословања субјекта ревизије, периодичне извештаје о напретку у спровођењу годишњег плана интерне ревизије, извештаје о адекватности ресурса за обављање интерне ревизије и извештаје о свим случајевима у којима су активности руководиоца интерне ревизије и интерних ревизора наишле на ограничења. Служба успоставља сарадњу са екстерном ревизијом и обавља остале задатке неопходне да би се остварила сигурност у погледу функционисања система интерне ревизије. У Служби се обављају материјално-финансијски послови, који се односе на припрему и израду предлога финансијског плана, припрему и комплетирање документације за извршење финансијског плана, припрему захтева за исплату средстава, вођење помоћних књига и усклађивање са главном књигом трезора и састављање консолидованих периодичних и годишњих извештаја. У Служби се обављају правни послови, који се односе на послове израде одлука и општих аката и других прописа које припрема Служба, израда аката о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Службе, израде аката о појединачним правима запослених из области рада у Служби и аката из радних односа, обавља послове везане за припрему и израду решења за исплату средстава са консолидованог рачуна трезора а која се односе на плаћање Службе.

2. 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 произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправност

2.1. ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА У СЛУЖБИ

2.1.1. Структура запослених према полној засупљености

У Служби је запослено 6 службеника.

Број жена: 5

Број мушкараца: 1

Од оснивања Службе 2012. године полна засупљеност је била једнака. У протеклом времену два службеника мушког пола су пензионисана по сили закона.

2.1.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Сви службеници запослени у Служби имају завршен факултет односно VII степен стручне спреме.

2.1.3. Структура запослених према годинама старости

Године	30-40	41-50	51-60
Мушкарци	/	1	/
Жене	2	2	1
Укупно	2	3	1

3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПРОЦЕНУ СТЕПЕНА РИЗИКА

Служба континуирано прати остваривање родне равноправности у оквиру обављања своје деланости, у раду примењује међународне стандарде и Уставом гарантована права у тој области, употребу родно осетљивог језика у радним документима и води политику једнаких могућности за жене и мушкарце.

Служба је донела решење о образовању радне групе за израду програмске структуре буџета и родно одговорно буџетирање број 134-47-26/2020-01 од 02.06.2020. године.

Финансијски план и програм рада се припрема у складу са чланом 5. и 16. Закона о родној равноправности и у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

У претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације или судских спорова из ове области.

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

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

4.1. Опште мере

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

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

4.2. Посебне мере

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

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

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

4.2.1. Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Служби је тренутно запослено 6 службеника (5 жена и 1 мушкарац). Од оснивања Службе 2012. године полна засупљеност је била једнака. У протеклом времену два службеника мушког пола су пензионисана по сили закона.

4.3.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за

жене и мушкарце у свим областима деловања.

Служба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

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

Разлог за увођење мере:

Служба је дужна да ради постизања родне равноправности у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука, омогући мушкарцима којих је мањи број да учествују у поступцима предлагања кандидата за пријем у радни однос.

Време за увођење мере:

Период 2023- 2027. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мушкараца у поступцима избора и доношењу одлука
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке

Престанак спровођења мере:

Увођење предвиђене мере је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у поступцима избора и доношења одлука.

4.3.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Служба услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

МЕРА: Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

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

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Служби је присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматичком мушком и женском роду.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење.

МЕРА: Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу**Разлог за увођење мере:**

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

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА: Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва**Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама

цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Период 2023- 2027. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши:

- предлагањем и усвајањем мера и унапређења родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређењу родне равноправности у Републици Србији,
- праћење примене закона, других прописа у области родне равноправности,
- спровођење активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавње и сузбијање родно заснованог насиља и насиља према женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима рада и запошљавања.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима је континуирана.

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће мере:

Подстицајна мера

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

Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

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

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 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.

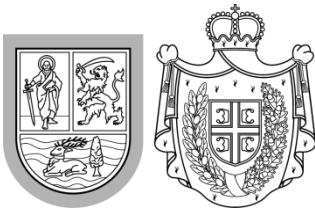
Списак државних органа који се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Покрајински заштитник грађана - Омбудсман	021/4874744	office@ombudsmanapv.org
5.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
6.	Покрајински завод за равноправност полова	021/6615133	zavod@ravnopravnost.org.rs

Прилози

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

**в.д. директора Службе
Биљана Молдованов - Иштванов**



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ПОКРАЈИНСКА ВЛАДА
СЛУЖБА ЗА ИНТЕРНУ РЕВИЗИЈУ
КОРИСНИКА БУЏЕТСКИХ СРЕДСТАВА
АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад

Т: +381 21 487 4547

Број: 003646562 2024 80996 000 000 021 009 17 001 Датум: 27.12.2024. године

На основу члана 4. и 8. Одлуке о оснивању Службе за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне Покрајине Војводине („Сл. лист АП Војводине”, број 25/2012), в.д. директора Службе за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне Покрајине Војводине доноси:

ОДЛУКУ

Усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Служби за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине за 2025. годину који је саставни део ове одлуке.

Ова одлука објавиће се на огласној табли и интернет страници Службе за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне Покрајине Војводине.

в.д. директора Службе

Биљана Молдованов - Иштванов



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина

ПОКРАЈИНСКА ВЛАДА
СЛУЖБА ЗА ИНТЕРНУ РЕВИЗИЈУ КОРИСНИКА БУЏЕТСКИХ
СРЕДСТАВА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 487 4547

Број: 003646562 2024 80996 000 000 021 009 17 001 Датум: 27.12.2024. године

На основу члана 23. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), члана 16. Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи („Сл. лист АП Војводине“, број 37/2014, 54/2014 - др. одлука, 37/2016, 29/2017, 24/2019, 66/2020 и 38/2021) и члана 4. и 8. Одлуке о оснивању Службе за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине („Сл. лист АП Војводине“, број 25/2012), в.д. директора Службе за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине доноси:

РЕШЕЊЕ

о одређивању лица задуженог за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Одређује се Анита Дамјановић, саветница – интерна ревизорка, као лице задужено за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Образложење

На основу члана 23. Закона о родној равноправности прописана је обавеза руководиоца органа да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Именована је дужна да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Служби;
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица, саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Служби;
- доставља извештаје из тачке 2) овог става вршиоцу дужности директора Службе, који се, након доношења, достављају министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу;
- сарађује са наведеним министарством и телима за родну равноправност о питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

- припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Чланом 16. Покрајинске скупштинске одлуке о покрајинској управи прописано је да покрајински органи управе доносе правилнике, наредбе, упутства, решења и друге акте, у складу са законом, Статутом, покрајинском скупштинском одлуком и општим актом Покрајинске владе, те да се решењем одлучује о појединачним стварима, у складу с прописима.

Чланом 4. Одлуке о оснивању Службе за интерну ревизију корисника буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине прописано је да Службом руководи директор, док је чланом 8. прописано да се на организацију и рад Службе у погледу овлашћења и одговорности директора, као и у погледу права, обавеза и одговорности запослених лица, примењују прописи који важе за покрајинске органе управе.

ПОУКА О ПРАВНОМ СРЕДСТВУ: Против овог решења именована може изјавити жалбу Жалбеној комисији Аутономне покрајине Војводине у року од осам дана од дана достављања решења.

в.д. директора Службе

Биљана Молдованов - Иштванов

РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ:

1. Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог,
2. Анити Дамјановић,
3. Архиви.