

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
Општина Ковин
„УСТАНОВА ЗА СПОРТ“ КОВИН
26220 Ковин, Б.Нушића 2Б
Број: 1/151-2025
Дана: 19.12.2025. године

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
„УСТАНОВЕ ЗА СПОРТ“ КОВИН ЗА 2026. ГОДИНУ**

Децембар, 2025. године

САДРЖАЈ

УВОД.....	3
Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност.....	5
Међународни акти.....	5
Правни оквир Републике Србије.....	6
ОПШТИ ДЕО О "УСТАНОВИ ЗА СПОРТ" КОВИН.....	7
Назив, подаци о седишту и одговорном лицу.....	7
Родно осетљива статистика.....	9
ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА "УСТАНОВУ ЗА СПОРТ" КОВИН.....	9
Број запослених и полна заступљеност.....	9
ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	13
МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	13
Опште мере.....	13
Посебне мере.....	13
Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	14
Подстицајне мере.....	14
МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА.....	15
МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ, РАДНО АНГАЖОВАНА ЛИЦА И ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА.....	16
ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	17
СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	17

УВОД

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 поједних 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. Наведеним 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 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у области спорта. У члану 45. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области спорта у коме органи јавне власти који обављају ове послове предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и на положајима у организацијама у области спорта, уз уважавање специфичности које произлазе из ове области друштвеног живота. Промовисање спорта, рекреације и здравих стилова живота који одржавају и унапређују здравље жене и мушкараца, девојчица и дечака. Обезбеђење уравнотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење спортским активностима, као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности. Основни прописи који уређују заштиту принципа родне равноправности су у надлежности Устава Републике Србије, Закона о родној равноправности, Закона о забрани дискриминације, Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Закона о заштити права и слобода националних мањина. Радна равноправност је регулисана и Националном стратегијом за родну равноправност, а од међународних правних аката од посебног значаја је Европска повеља о равноправности мушкараца и жена на локалном нивоу. Родна равноправност остварује се, унапређује и развија спречавањем, сузбијањем и заштитом од родно засноване дискриминације и применом општих и посебних мера који омогућавају заједници да развијају иновације којима ће допринети већи степен друштвене укључености група, као и појединаца.

У поступку ревизије утврђено је да у односу на претходну годину није дошло до значајних промена у организационој структури, нити у начину рада установе које би захтевале измену утврђених мера. Сходно томе, постојеће мере се задржавају и примењују у 2026. години.

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала ¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности”. ²

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);
1. CEDAW — енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.
 2. https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html
- 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); Ћ- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 — Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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, 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42.), право азила (члан 57.), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62.), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65.), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63.) 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);

**ОПШТИ ДЕО О
„УСТАНОВИ ЗА СПОРТ“ КОВИН**

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Табела 1. Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	„Установа за спорт“ Ковин	
Скраћени назив	„Установа за спорт“	
Матични број	08969221	
ПИБ	110650893	
Адреса седишта	Бранислава Нушића 2Б	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Дејан Јањевић
	Број телефона на радном месту	013/741-014
	Мобилни телефон	064/664 76 62
	e-mail	sportkovin@gmail.com

„Установа за спорт“ Ковин, активност и делатност обавља на територији општине Ковин, основана је Одлуком о оснивању Установе „Установа за спорт“ Ковин број 022-60/2017-1 од 30.11.2017. године.

Оснивач је Скупштина општине Ковин.

„Установа за спорт“ Ковин у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;

- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању „Установа за спорт“ Ковин има следеће циљеве:

- заштита, унапређење заступање економског, социјалног и правног статуса својих чланова;

У остваривању програмских циљева „Установа за спорт“ Ковин ће у свом раду и деловању:

- покретати расправе и акције о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада и по основу рада;
- изграђивати ставове о свим битним питањима рада и живота својих чланова и јавно их изражавати;
- остваривати пуну заштиту својих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност чланова и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у „Установи за спорт“ Ковин.

Радам „Установе за спорт“ Ковин управља директор.

Органи „Установе за спорт“ Ковин будуће ће:

- остваривати пуну заштиту својих чланова, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих чланова, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност чланова и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у „Установи за спорт“ Ковин.

Органи „Установе за спорт“ Ковин су Директор, Управни одбор, Надзорни одбор.

Органе Установе именује и разрешава Скупштина општине Ковин.

Графички приказ организационе структуре

Надзорни одбор

Управни одбор

Директор

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. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА „УСТАНОВУ ЗА СПОРТ“ КОВИН

„Установа за спорт“ Ковин нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе не доприносе и не спречавају развој родно одговорног деловања ове Установе.

Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених на неодређено и радно ангажованих по основу уговора о обављању привремених и повремених послова износи 8.

Укупан број на одређено време износи 0.

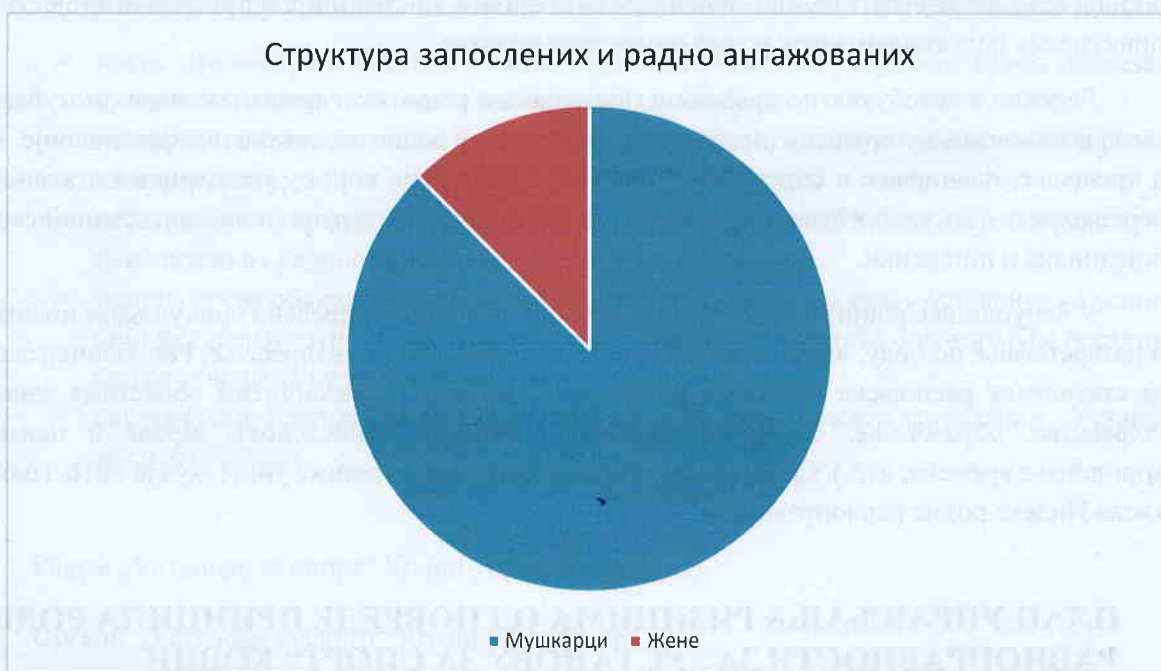
Структура запослених према руководећим местима

	Мушкарци	Жене
Директор	1	0
Укупно:	1	0

Заполсени и радно ангажовани у „Установи за спорт“ Ковин

Мушкарци	Жене
7	1

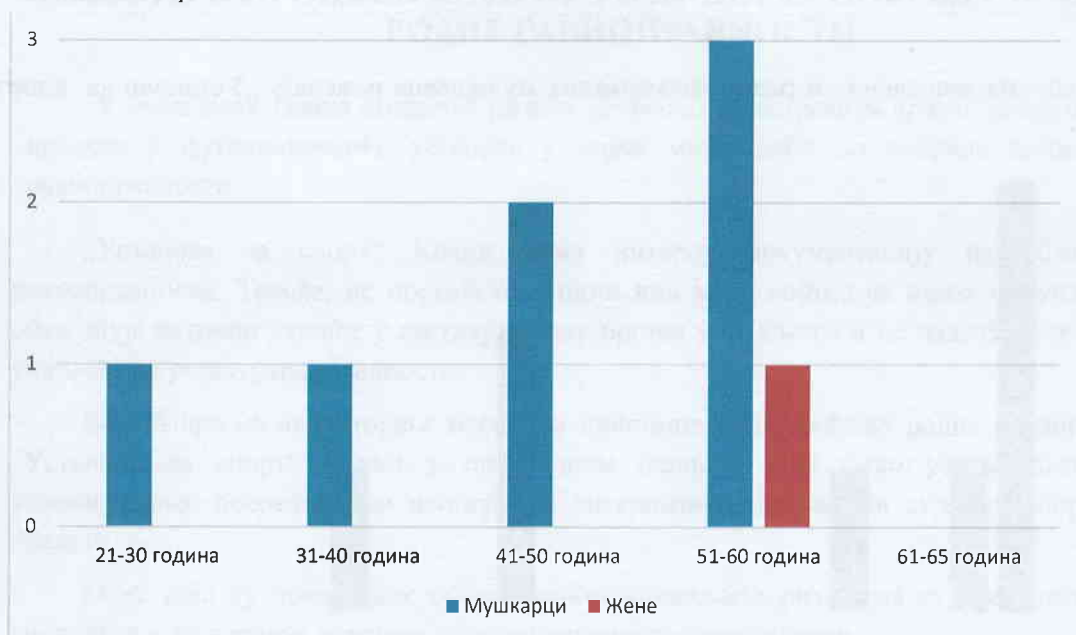
Структура запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у „Установи за спорт“ Ковин



Структура запослених и радно ангажованих према годинама старости

	Мушкарци	Жене
21-30 година	1	0
31-40 година	1	0
41-50 година	2	0
51-60 година	3	1
61-65 година	0	0
Укупно:	7	1

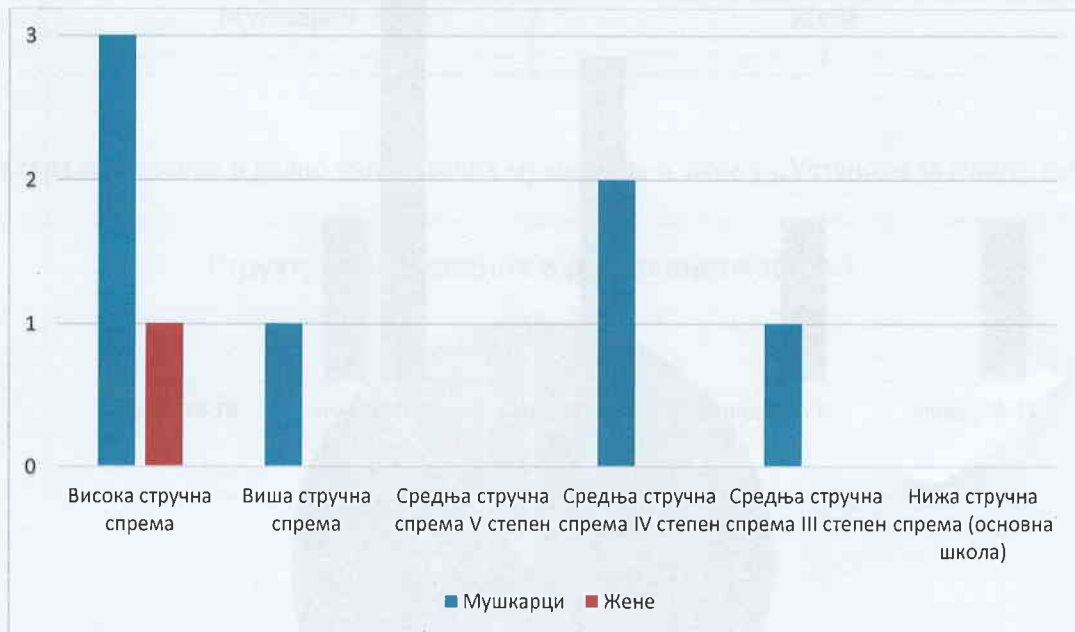
Структура запослених и радно ангажованих мушкараца и жена према годинама старости



Структура запослених и радно ангажованих према стеченом нивоу образовања

	Мушкарци	Жене
Висока стручна спрема	3	1
Виша стручна спрема	1	0
Средња стручна спрема V степен	0	0
Средња стручна спрема IV степен	2	0
Средња стручна спрема III степен	1	0
Нижа стручна спрема (основна школа)	0	0
Укупно:	7	1

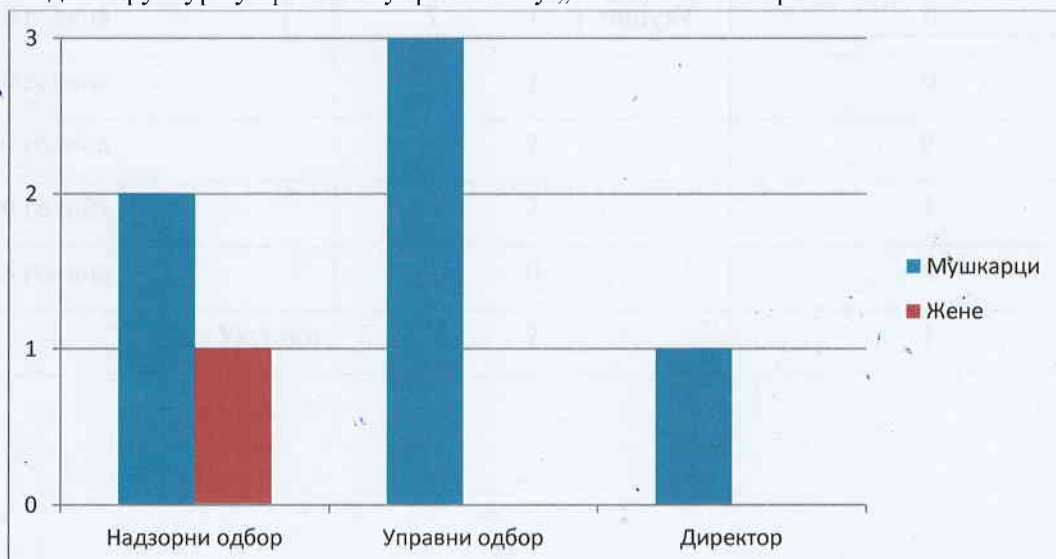
Стручна спрема запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у „Установи за спорт“ Ковин



Родна структура у органима управљања у „Установи за спорт“ Ковин

Органи управљања	Мушкарци	Жене
Управни одбор	3	0
Надзорни одбор	2	1
Директор	1	0
Укупно:	6	1

Родна структура у органима управљања у „Установи за спорт“ Ковин



ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању установе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

„Установа за спорт“ Ковин нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у „Установи за спорт“ Ковин у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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

У односу на претходни плански период нису евидентирани нове околности, поступци или процеси који би повећали ризик од повреде принципа родне равноправности.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

Посебне мере

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

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

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 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.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Имајући у виду неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања и у организационој структури, „Установа за спорт“ Ковин ће континуирано пратити стање и разматрати увођење одговарајућих мера ради унапређења принципа родне равноправности.

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 у Установи.

„Установа за спорт“ Ковин услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Омасовљење женског спорта кроз спортске активности које организује „Установа за спорт“ Ковин.

Време за увођење мере:

Период од 2025 — 2028. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

Програмске мере

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

„Установа за спорт“ Ковин услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће 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.

МЕРА 1. 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 „Установе за спорт“ Ковин није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности је директор, који 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 и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ, РАДНО АНГАЖОВАНА ЛИЦА И ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У „УСТАНОВИ ЗА СПОРТ“ КОВИН.

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 општих и посебних аката.

Престанак спровођења мере:

МЕРА ПОХАЂАЊА ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ, РАДНО АНГАЖОВАНА ЛИЦА И ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА ЈЕ ТРАЈНА ТЈ. НЕМА ВРЕМЕНСКО ОГРАНИЧЕЊЕ И СПРОВОДИЋЕ СЕ ОД ДАНА УСВАЈАЊА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

1. Дејан Јањевић, директор Установе;
2. Сузана Јарић Ђерић, самостални финансијско-рачуноводствени сарадник

СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ 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.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Овај План налази се на сајту „Установе за спорт“ Ковин www.sportkovin.rs и у писаном облику у „Установи за спорт“ Ковин.

Овај План је усаглашен са важећим прописима и представља наставак примене мера утврђених у претходном планском периоду.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у „Установи за спорт“ Ковин ступа на снагу дана 01.01.2026. године.



Установа за спорт“ Ковин
директор

Дејан Јањевић, дипл. менаџер

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС”, бр. 52/21), члана 2. став 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправност („Сл. гласник РС”, бр. 67/22) и члана 66. став 1. тачка 9. Статута “Установе за спорт” Ковин („Сл. лист општине Ковин, бр. 13/2023 – пречишћен текст),
ДИРЕКТОР „Установе за спорт” Ковин, дана 19. децембра 2025. године доноси

О Д Л У К У
о доношењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину

Члан 1.

ДОНОСИ СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину.

Члан 2.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења, а примењује се од 01.01.2026. године.

Члан 3.

Одлуку објавити на званичној интернет страници Установе и на ИТ систему за извештавање и праћење примене закона о родној равноправности.

Образложење

Одредбом члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС”, број 52/21), План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) доносе органи јавне власти, а одредбом члана 21. став 3. истог закона обвезник доношења плана управљања ризицима дужан је да министарству достави план управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, у року и на начин који су прописани Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС”, број 67/22).

Одредбом члана 2. став 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправност („Сл. гласник РС”, број 67/22) прописано је да је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима одговоран за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима.

Одредбом члана 6. став 1. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправност („Сл. гласник РС”, број 67/22) прописано је да се План управљања ризицима доноси најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину, у којој се доставља у електронској или писменој форми Министарству најкасније до 15. јануара.

На основу наведеног донета је одлука као у диспозитиву.

ДИРЕКТОР „УСТАНОВЕ ЗА СПОРТ” КОВИН

Број: 1/151-2025-1 од 19. 12. 2025. године



ДИРЕКТОР
Дејан Јањевић