

**ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ПОКРАЈИНСКОГ
СЕКРЕТАРИЈАТА ЗА КУЛТУРУ, ЈАВНО ИНФОРМИСАЊЕ И ОДНОСЕ С ВЕРСКИМ
ЗАЈЕДНИЦАМА**

1. Увод

Покрајински секретаријат за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама (у даљем тексту: Секретаријат), обавља послове покрајинске управе у области културе, заштите културних добара, кинематографије, задужбина, фондова и фондација, библиотечке делатности, издавања публикација, међурегионалне сарадње у области културе, као и заштите права интелектуалне својине у области културе, који се односе на припремање аката Скупштине или Покрајинске владе којима се: оснивају установе у области културе, утврђују потребе и интерес грађана на територији АП Војводине у области културе; уређују потребе и интерес у области културе националних мањина - националних заједница и обезбеђују средства за њихово остваривање; оснивају архиви, музеји, библиотеке, позоришта, заводи и друге установе у области културе и врше оснивачка права над њима; предлаже део Стратегије културног развоја Републике Србије за територију АП Војводине; утврђује програм културног развоја АП Војводине, у складу са Стратегијом културног развоја Републике Србије; утврђују награде и уређује начин и поступак њихове доделе за подстицај културног стваралаштва у појединим областима културе, односно за посебан допринос у области културног стваралаштва; обезбеђују средства за рад, инвестиционо и текуће одржавање, односно за финансирање дела програма установа културе, чији је оснивач АП Војводина; утврђују мерила, критеријуми и поступак доделе средстава за установе и организације чији оснивач није АП Војводина, а које доприносе развоју културе и уметности у АП Војводини, или обезбеђују развој културе националних мањина - националних заједница и припремају акта којима се обезбеђују средства за њихов рад, инвестиционо и текуће одржавање и опремање, односно програме; прописују допунски услови за рад Архива Војводине у Новом Саду, Библиотеке Матице српске у Новом Саду, Музеја Војводине у Новом Саду, Музеја савремене ликовне уметности у Новом Саду и Позоришног музеја Војводине; утврђује испуњеност услова за почетак рада и обављање делатности установа заштите културе на територији АП Војводине.

Секретаријат обавља извршне, стручне и развојне послове покрајинске управе и врши надзор ради спровођења прописа у области из свог делокруга рада. Прати, надзире и помаже рад установа и јавних служби чији је оснивач АП Војводина.

Секретаријат, у области културе, остварује међурегионалну сарадњу на пројектима од интереса за развој културе на територији АП Војводине.

Секретаријат, у области заштите културних добара: покреће поступак за утврђивање непокретних културних добара на територији АП Војводине; утврђује услове за предузимање мера техничке заштите и других радова на непокретним културним добрима, када за територију АП Војводине пројекат и документацију за те радове израђује завод за заштиту споменика културе; обавештава у законском року Покрајински завод за заштиту споменика културе у Новом Саду о утврђеним условима, када те услове утврђује завод с територије АП Војводине; даје сагласност на пројекат и документацију за предузимање мера техничке заштите и других радова на непокретним културним добрима, када пројекат и документацију израђује завод за заштиту споменика културе с територије АП Војводине;

даје мишљење о нацртима просторних и урбанистичких планова за територију АП Војводине и обавештава надлежни орган ако план нема прописану садржину.

Секретаријат, у области заштите културних добара, кинематографије, задужбина, фондова и фондација, библиотечке делатности, издавања публикација и заштите права интелектуалне својине и ауторских и сродних права и предузимања мера против пиратерије, у складу са законом, обавља поверене послове државне управе који су законом поверени органима АП Војводине.

Секретаријат, обавља послове покрајинске управе у области јавног информисања и медија који се односе на припрему аката за Скупштину и Покрајинску владу којима се уређују питања од покрајинског значаја; утврђује јавни интерес грађана АП Војводине у области јавног информисања и медија и доноси стратегија развоја у области јавног информисања, на територији АП Војводине, у складу с републичком стратегијом у области јавног информисања.

Секретаријат прати и утврђује стање у области јавног информисања и обавља послове који се односе на унапређивање и подстицање јавног информисања на територији АП Војводине; обезбеђује средства и друге услове за остваривање јавног интереса у области јавног информисања, распоређује средства на основу спроведених јавних конкурса и појединачних давања, на основу принципа о додели државне помоћи и заштити конкуренције, без дискриминације; обезбеђује средства или друге услове за рад медија који објављују информације на језицима мањинских националних заједница у складу са законом; обезбеђује део средстава или других услова за несметано коришћење права лица с посебним потребама, ради несметаног примања информација намењених јавности; обезбеђује део средстава за финансирање делатности јавног медијског сервиса и то за пројекте намењене развоју нових технологија, дигитализацији архива, пројекте дигитализације технолошке опреме, развоја нових дистрибутивних сервиса у складу с могућностима које доноси дигитализација и друге пројекте од посебног друштвеног значаја у складу са законом којим се регулише јавно информисање, и у складу са законом, у Регистар медија доставља податке о износу новчаних средстава која је секретаријат одобрио јавним гласилима.

Секретаријат обавља послове који се односе на обезбеђивање јавности рада покрајинских органа и организација; прати писане и електронске медије, припрема и израђује прегледе њихових садржаја и сачињава анализе; издаје публикације о АП Војводини.

Секретаријат обавља извршне, стручне и развојне послове покрајинске управе и врши надзор над спровођењем прописа о јавном информисању и медијима, као поверени посао.

Секретаријат прати и сагледава стање у области вера, цркава и верских заједница, остварује сарадњу с њима, те предузима мере којима се помаже њихова делатност коју обављају у јавном интересу, у складу са законом и обезбеђује средства за финансирање цркава и верских заједница, у складу са законом.

Секретаријат остварује сарадњу с републичким органима и органима локалне самоуправе и обавља друге послове, када му је то законом, покрајинском скупштинском одлуком или другим прописом поверено.

Секретаријат посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица. Ради постизања бољих резултата рада, Секретаријат настоји да ствара окружење које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређује знања и поштовање различитости. У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Секретаријат доноси План за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План). Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичко мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на који се односе.

2. Правни оквир

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 и протоколи уз конвенцију (1989);
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена;
- УН програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање;
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије:

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21), 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 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66), као и посебну здравствену

заштиту трудница, маји 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 („Сл. гласник РС“, бр. 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);
- Закон о заштитнику грађана („Сл. гласник РС“, бр. 105/21);
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење);
- Закон о мирном решавању спорова („Сл. гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18);
- Закон о спречавању насиља у породици („Сл. гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“ број 104/09).

3. Значење појединих израза

- *род* означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкарца 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 мушкарца, 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 мушкарца 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;

- *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;

- *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.

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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

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, samozapošljavanja, 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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, 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).

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 б 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 мушкарце.

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.

4. Опис и анализа стања

- Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Секретаријату -

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату утврђено је да укупан број запослених и радно ангажованих лица износи 60. Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату, 41 је жена и 19 мушкараца.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату, на основу степена стеченог образовања долази се до сазнања да:

са ССС укупно има 1 лице - жена ; са ВШС укупно има 1 лице - жена; са ВСС укупно има 55 лица од којих је 39 жена и 19 мушкараца.

Закључак, на основу изнетих података, када је у питању полна структура свих запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату да преко 60% чине особе женског пола. Када је у питању старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 41 до 50 година, као и да су у тој групи претежно заступљене жене.

Квалификациона структура запослених и радно ангажованих лица оба пола у Секретаријату упућује да преко 50% запослених и радно ангажованих лица има високу стручну спрему.

Анализом плата и других накнада запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату утврђено је да не постоји родни јаз и да у складу са Законом, запосленим и радно ангажованим лицима у Секретаријату загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Секретаријат омогућава једнака права и могућности запосленима и радно ангажованим лицима за стручно оспособљавање и усавршавање, као и похађање различитих обука. Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Секретаријату нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У Секретаријату, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

У Секретаријату, у претходном периоду, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

5. Циљеви одређивања и спровођења посебних мера

Општи циљ доношења Плана: остваривање и унапређење родне равноправности у

Покрајинском секретаријату за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама.

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.

Посебни циљеви односе се на:

- Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Покрајинском секретаријату за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама. Успостављање инклузивне средине у Покрајинском секретаријату за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама у којој 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.
- Увођење родне перспективе у пословне политике Покрајинског секретаријата за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама. Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања.
- 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 Покрајинског секретаријата за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама. Родно и одговорено буџетирање. Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Покрајински секретаријат за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама, одређује елемементе посебних мера:

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу секретаријата. Подстицати запослене да похађају програм обуке из области родног буџетирања у организацији Службе за управљање људским ресурсима. Тежити ка томе да уједначен број запослених и радно ангажованих лица, жена и мушкараца, из сваког сектора при секретаријату похађа ову обуку;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова на руководећим местима;
- 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 сл.

Начин спровођења посебних мера

- У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Покрајинском секретаријату за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама.
- У Покрајинском секретаријату за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Секретаријата; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Секретаријату и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; доставља извештаје покрајинском секретару, које Покрајински секретаријат за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; предлаже одређивање посебних мера у Секретаријату у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у смислу Закона о родној равноправности, Националне стратегије за родну равноправност и Акционог плана за спровођење Стратегије; обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа равноправности; обавља и друге послове у складу са Законом о родној равноправности.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 103/21).

Евидентирање података о остваривању родне равноправност

Покрајински секретаријат за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;

- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања Покрајинског секретаријата за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама по поднетим пријавама;
- 12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

6. Почетак примене плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли Покрајинског секретаријата за културу, јавно информисање и односе с верским заједницама.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
**ПОКРАЈИНСКИ СЕКРЕТАРИЈАТ
ЗА КУЛТУРУ ЈАВНО ИНФОРМИСАЊЕ
И ОДНОСЕ С ВЕРСКИМ ЗАЈЕДНИЦАМА**

Број: 000254044 2025 80252 004 001 000 001 04 003
Датум: 29. децембар 2025. године



