

На основу члана 19. и 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Сл.гласник РС”, бр. 67/22) и члана 63. став 3. тачка 19. Статута Факултета, декан Факултета доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
НА ЕКОНОМСКОМ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ ЗА 2025. ГОДИНУ**

## УВОД

Родна равноправност односи се на једнака права, одговорности и могућности жена и мушкараца и студената и студенткиња. Једнакост не значи да ће жене и мушкарци постати исти, већ да женска и мушка права, одговорности и могућности неће зависити од тога да ли су рођене као жене или мушкарци. Равноправност полова подразумева да се узимају у обзир интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, препознајући притом различитост различитих група жена и мушкараца. Равноправност полова није само питање равноправности жена, али треба да се бави мушкарцима као и женама и да их у потпуности ангажује. Једнакост жена и мушкараца види се и као питање људских права и као предуслов и показатељ одрживог развоја усмереног на људе и демократије. 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.

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 блиских 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.

Према члану 16. Закона о забрани дискриминације, у Републици Србији забрањено је вршити дискриминацију у области рада. Другим речима, забрањено је нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање свих права у области рада под једнаким условима, као што су права на:

- запослење
- слободан избор запослења
- напредовање у служби
- стручно усавршавање
- професионалну рехабилитацију
- једнаку накнаду за рад једнаке вредности
- правичне и задовољавајуће услове рада
- ступање у синдикат и
- заштиту од незапослености.

Члан 10. Закона о равноправности полова дефинише пол и род, као и разлику између њих: „пол“ се односи на биолошке карактеристике особе, док „род“ означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу. Такве законске дефиниције „пола“ и „рода“ су ограничене, у смислу да не препознају особе које се не уклапају у такву бинарну родну поделу, због чега таквим особама није обезбеђена адекватна заштита од свих видова дискриминације.

Што се тиче области рада, Закон о равноправности полова забрањује различит и фаворизујући однос према половима при оглашавању радних места, опису радних задатака, одлучивању о томе с ким ће бити закључен уговор о раду или ко ће на други начин бити ангажован за дати посао. Послодавац је обавезан да осигура да сви запослени имају једнаке шансе и третман без обзира на пол у вези са остварењем радних права (члан 11).

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, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, 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);

## 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);

## 1. ОПШТИ ДЕО

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу је акредитована високошколска институција са традицијом дугом 60 година. Основан је 1960. године као одељење Економског факултета у Београду, а од 16. децембра 1975. године Факултет је постао самостална образовна институција.

Економски факултет у Крагујевцу тежи да постане водећа високошколска институција у региону, препознатљива по квалитету наставно – образовног и научно – истраживачког процеса у области економије и менаџмента.

Мисија Економског факултета јесте спровођење образовне и научно – истраживачке делатности у складу са трендовима образовања у Европи и свету и захтевима пословних субјеката уз континуирано иновирање наставних садржаја и примену савремених метода и техника у едукацији и научно - истраживачком раду и стално унапређење квалитета.

Основни дугорочни циљеви Факултета су:

- Унапређење квалитета студијских програма,
- Унапређење квалитета научно – истраживачког рада,
- Унапређење квалитета рада са студентима,
- Унапређење услова рада на Факултету,

- Унапређење сарадње са пословним окружењем,
- Унапређење родне равноправности.

### Родно осетљива статистика

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 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

На основу прикупљених података и анализи истих родна структура је задовољавајућа. Она је тренутно у корист жена. Од укупног броја радно ангажованих лица 56,20% чине жене, док је 43,80% мушкараца. Треба имати у виду да овде није реч о дискриминацији, већ да је реч о професији коју деценима прти једна врста феминизације самог занимања.

Када је реч о руководству, на челу Факултета је жена, деканица, а када је реч о продеканима, сва четири продекана су мушкарци.

### Полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених на Факултету износи 119.

#### *Полна структура запослених Факултету*

Мушкарци	Жене	Укупно
53	66	119
44,54%	55,46%	100%

#### *Полна структура органа управљања*

Савет као орган управљања има 21 члана.

Мушкарци	Жене	Укупно
14	7	21
66,67%	33,33	100%

Савет Факултета из реда запослених чини 12 лица, из реда студената 3 лица и из реда представника оснивача 6 лица.

Полна структура органа управљања из реда запослених.

Мушкарци	Жене	Укупно
8	4	12
66,67%	33,33	

### *Полна структура деканата*

Деканат чини деканка и 4 продекана.

Мушкарци	Жене	Укупно
4	1	5
80 %	20%	100%

### Структура запослених према годинама старости

Године стрости	Укупно	Мушкарци	Жене
<b>21-30</b>	14 (11.76%)	4 (3,36%)	10 (8.40%)
<b>31-40</b>	23 (19.32%)	11 (9,24%)	12 (10,08%)
<b>41-50</b>	44 (36.97%)	24 (20,17%)	20 (16,80)
<b>51-60</b>	31 (26,05)	12 (10,08%)	19 (15,97%)
<b>61-70</b>	7 (5,88%)	2 (1,68%)	5 (4,20%)

### Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	<b>3 (2,52%)</b>	<b>3 (2,52%)</b>	<b>0 ( %)</b>
2.	<b>0 ( %)</b>	<b>0 ( %)</b>	<b>0 ( %)</b>
3.	<b>4 (3,36%)</b>	<b>2 (1,68 %)</b>	<b>2 (1,68 %)</b>
4.	<b>11 (9,24%)</b>	<b>10 (8,40%)</b>	<b>1 (0,84%)</b>
5.	<b>1 (0,84%)</b>	<b>0 ( %)</b>	<b>1 (0,84%)</b>
6.	<b>3 (2,52%)</b>	<b>2 (1,68%)</b>	<b>1 (0,84%)</b>
7.	<b>36 (30,25%)</b>	<b>20 (16,80%)</b>	<b>16 (13,45%)</b>
8	<b>61 ( 51,26%)</b>	<b>29 (24,37%)</b>	<b>32( 26,89%)</b>

## **2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Економски Фжфакултет Универзитета у Крагујевцу је у поступку примене прописа из области родне равноправности усвојио План за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Прописима који дефинишу високо образовање и начин финансирања високог образовања нису утврђене обавезе, као ни принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања. Такође ни оснивач из буџета није определио средстава за унапређење родне равноправности. Без обзира на

непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности на Факултету 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.

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу се обавезао да ће предузети неопходне активности односно мере у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, а које су усмерене на реализацију начела једнаких могућности, одсуства дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода и спречавања неједнаког поступања и насиља у свим облицима плаћеног радног ангажовања и студирања на Факултету и то:

- Именовање Одбора за родну равноправност;
- Процењом родне равноправности кроз неходну аналитику и статистику запослених и идентификовањем врсте родне неравноправности;
- Изграђивање и успостављање информационих система, институционалних капа цитета и институционалног оквира подршке родној равноправности;
- Промовисањем и спровођењем кампање родне разноликости у истраживачким тимовима, кроз наставне јединице, обуке, семинаре и сл.
- Јачањем видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;
- Промовисањем родне разновности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука;
- Доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката;
- Промоција и укључивање родне равноправности у наставне програме;
- Искључивање из наставних програма и матерјала родно стереотипних и сексистичких садржаја;
- Стварањем услова за ефикасније усклађивање радних и породичних обавеза запослених;
- Подршка студентима и студенткињама са родитељским и породичним обавезама.
- Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

### **3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности деле се 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.

## 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 органи 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 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.

## 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.

Анализом полне структуре запослених на Факултету, утврђује се неуравнотежена заступљеност полова у корист жена, у оквиру наставне јединице, па је потребно предузимање подстицајних мера ради смањења родне неуравнотежености.

Анализом полне структуре, утврђује се неуравнотежена заступљеност полова у корист мушкараца у органу управљања, па је потребно предузимање подстицајних мера ради смањења родне неуравнотежености.

Факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Стимулисање већег броја мушкараца у оквиру Факултета и подстицање избора већег броја жена у органе управљања кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора.

## Разлог за увођење мере:

У стручним органима Факултета жене су заступљене у мањем броју у односу на укупан број чланова стручног органа.

У органу управљања мушкарци су заступљени у много већем проценту у односу на укупан број чланова, из тог разлога потребно је оснажити жене за активну партиципацију у изборним поступцима за органе управљања.

## **Време за увођење мере:**

Период од 2025 – 2027. године.

## **Начин спровођења**

Кроз изборне поступке за органе Факултета предлагати уједначен број мушкараца и жена као кандидате.

## **Престанак спровођења мера**

Постизањем потпуне или приближне родне уравнотежености активирањем већег броја мушкараца у оквиру стручних и органа пословођења кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора.

## **Програмске мере**

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

Факултет 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 ради даље континуиране едукације свих запослених.

## **МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

Родно осетљив језик (РОЈ) је језик у чијој се писаној и усменој употреби афирмише принцип родне равноправности у друштву и ставља акценат на препознавање и афирмацију родних разлика у језику. 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 Факултета није присутан родно сензитиван језик. Већина документације 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 почеће се примењивање ове мере.

## **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 и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

### **МЕРА 2: 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 и јачање свести запослених о важности родне равноправности у друштвеном животу.

#### **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;
- одабира чланова Савета Факултета;
- израде програмских и статутарних 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 3. 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:**

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

### **Престанак спровођења мере**

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

## **4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима чине:

- деканка Факултета, проф. др Милена Јакшић
- секретар Факултета, Никола Павловић, лице задужено за родну равноправност и лице задужено за послове координације.

## **ЗАКЉУЧАК**

На Економском факултету Универзитета у Крагујевцу постоји уравнотежена заступљеност полова приликом заснивања радног односа.

У односу на укупан број запослених може се закључити да међу наставним особљем, имајући у виду наставнике и сараднике, али и младе истраживаче, постоји врло мала неуравнотежена заступљеност полова у корист жена. Заправо, има 3% више жена у односу на мушкарце, када говоримо о наставном особљу. Треба имати у виду да је овде реч и о једној професији коју деценијски прати феминизација самог занимања.

Такође, треба имати у виду да наставно особље заснива радни однос на Факултету на основу прописанх критеријума где се сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и допринос академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, и да се може оправдано закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника на Факултету већ прилика на тржишту рада.

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу као високошколска установа чија је основна делатност високо образовање, запошљавање наставника и сарадника спроводи на основу јавних конкурса и вредновања научноистраживачког рада пријављених кандидата, а у складу са Законом и одредбама општих аката које доноси Универзитет у Крагујевцу, тако да

није могуће избор у звање условити полом нити дати предност једном полу у односу на други јер је услов за избор вредновање научноистраживачког рада кандидата.

Ради постизања родне равноправности у будућем раду органа и организационих јединица Факултета акценат ће бити на подстицању запослених жена и обезбеђивању њиховог активног и равноправног учешће у раду Факултета.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација и континуирана примена 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.

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.

