



Дом здравља Жабаљ, 21230 Жабаљ, Николе Тесле бр. 66
Телефон: 021/831-054, факс: 021/831-046, е-mail: office@dzzabali.rs
ПИБ: 100647845, Матични број: 08062463, Жиро-рачун: 840-451661-41

Број: 313-5
Дана: 21.03.2023.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДОМА ЗДРАВЉА ЖАБАЉ

март, 2023. године

На основу чл. 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) Управни одбор Дома здравља Жабалј је на својој седници, одржаној дана 21.03.2023. године, донео:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД
1. ОПШТИ ДЕО
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана
1.2. Родно осетљива статистика
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3.1. Опште мере
3.2. Посебне мере
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
3.2.2. Програмске мере
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
РЕЗИМЕ
ПРИЛОЗИ
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности
II – Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

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. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. 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 A/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 A/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

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

ДОМ ЗДРАВЉА ЖАБАЉ

Седиште Дома здравља је у Жабљу, улица Николе Тесле бр. 66.

Интернет страница: www.dzzabalj.rs

Одговорно лице у Дому здравља Жабаль је в.д. директор др Никола Јакшић, спец. пнеумофтизиологије

Лице задужено за послове из области родне равноправности у Дому здравља Жабаль је Томић Васка, дипл. Правник, руководилац правних, кадровских и административних послова

Дом здравља обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите, која обухвата:

- 1) Превентивну здравствену заштиту за све категорије становништва;
- 2) Здравствену заштиту деце;
- 3) Здравствену заштиту жена;
- 4) Здравствену заштиту из области опште медицине;
- 5) Здравствену заштиту из области поливалентне патронаже и кућног лечења;
- 6) Хитну медицинску помоћ;
- 7) Здравствену заштиту из области денталне медицине;
- 8) Радиолошку, лабораторијску и другу дијагностику;
- 9) Специјалистичко-консултативну делатност из области интерне медицине, пнеумофтизиологије, офталмологије, физикалне медицине и рехабилитације.

У циљу ефикаснијег и рационалнијег обављања делатности у Дому здравља се организују следеће организационе јединице, и то:

- 1) Служба за здравствену заштиту одраслих са медицином рада и кућним лечењем
 - Одељење за здравствену заштиту одраслих са амбулантама,
 - Одељење кућне неге
- 2) Служба за хитну медицинску помоћ и санитетски превоз
- 3) Служба за здравствену заштиту деце, школске деце и жена са поливалентном патронажом
 - Одељење за здравствену заштиту деце и школске деце
 - Одсек за здравствену заштиту жена
 - Одељење поливалентне патронаже
- 4) Служба стоматолошке здравствене заштите
 - Одељење за стоматолошку здравствену заштиту одраслих
 - Одељење за стоматолошку здравствену заштиту деце
- 5) Служба за радиолошку, лабораторијску и другу дијагностику
 - Одсек рендген дијагностике са ултразвуком
 - Одељење лабораторијске дијагностике
- 6) Служба за специјалистичко консултативну делатност

- Одсек пнеумофтизиологије
- Одсек интерне медицине
- Одсек офталмологије
- Одсек психијатрије – заштите менталног здравља
- Одсек физикалне медицине и рехабилитације

7) Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове

- Одсек за правне, кадровске и административне послове
- Одсек за економско-финансијске послове
- Одељење за послове техничког одржавања и одржавања хигијене

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

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

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

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

1.2.1. Полна заступљеност у одељењима и службама у Дома здравља Жабалъ

- У Дому здравља Жабалъ на дан 28.02.2023. године укупан број запослених је 145, од тога 119 жена (82%) и 26 мушкараца (18%): здравствених радника 113 (78%), нездравствених радника 32 (22%).

- У радном односу на неодређено време је 122 запослених (84%), од тога 99 жена (81%) и 23 мушкараца (19%), у радном односу на одређено време 23 (16%), од тога 20 жена (87%) и 3 мушкараца (13%).

- В.д. директор установе је мушкарац.

- Помоћница директора за економско-финансијске послове је жена.

- На руководећим радним местима распоређено је укупно 12 здравствених радника, од тога 10 жена (83%) и 2 мушкарца (17%) и 3 нездравствена радника, од тога 2 жене (67%) и 1 мушкарац (33%).

- У радни однос на неодређено време током 2022. године примљена је 1 жена (33%) и 2 мушкарца (67%), док је на одређено време радни однос закључен са 6 жена (86%) и са 1 мушкарцем (14%)

- Радна места са различитом нетом зарадом која се исплаћује запосленим за пуно радно време нису предвиђена Правилником. Разлика у нето заради у истом звању се исказује само због обрачуна минулог рада.

- Радна места за које постоји оправдана потреба у прављењу разлике по полу немамо.

- Због дугог трајања важења Закона о одређивању максималног броја запослених и отежаног новог запошљавања по основу сагласности Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, није се могло утицати на запошљавање мање заступљеног пола управљањем и планирањем кадрова при оглашавању слободних радних места

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

- Основно образовање има укупно 5 жена (3,4%)

- III степен стручне спреме има укупно 10 запослених (6,9%), 4 жене (40%) и 6 мушкарца (60%)

- Завршену средњу школску спрему IV степен има укупно 72 запослених (49,6%), од тога 61 жена (85%) и 11 мушкараца (15%)

- Вишу стручну спрему има укупно 11 запослених (7,6%), од тога 10 жена (91%) и 1 мушкарац (9%)

- Високу стручну спрему укупно има завршено 47 запослених (32,4%), од тога 39 жена (83%) и 8 мушкараца (17%)

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

пол	до 34	35 - 44	45 - 54	55	Укупно запослених	%
Мушки	2	8	11	5	26	18%
женски	21	33	31	34	119	82%
укупно	23	41	42	39	145	

Изражено у %

пол	до 34	35 - 44	45 - 54	55
Мушки	9%	19,5%	26%	13%
женски	91%	80,5%	74%	87%
укупно	16%	28%	29%	27%

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

Области и процеси представљају израз самопроцене директора установе и руководиоца, начелника Служби и одељења Дома здравља Жабалъ и лица задуженог за послове из области родне равноправности у вршењу основних принципа родне равноправности.

Усвојен је пословни Кодекс понашања Дома здравља Жабалъ.

У Дому здравља Жабалъ није било пријављених случајева полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, нити судских спорова из ове области.

Сви запослени су непосредно упознати са правом о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања из Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010)

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

3. 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.

3.1. 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.

3.2. 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:

- 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.

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Дому здравља Жабалј је присутна неуравнотежена заступљеност полова, али због природе делатности коју орган обавља и тога што се овим позивом баве више жене у односу на мушкарце, није потребно доносити посебне мере.

3.2.2. Програмске мере

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

Дом здравља Жабалј, 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 службенике на положају и руководиоце у органима и службама 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

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 Дому здравља Жабалъ 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 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.

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 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:

2023. година.

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

Ред. број	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
1.	Никола Јакшић	В.д. директор	063/199-88-06	office@dzzabalj.rs
2.	Васка Томић	лице овлашћено за послове из области родне равноправности	064/805-72-01	kadrovskodzzabalj@gmail.com

ЗАКЉУЧАК

Ради операционализације програма за остваривање и унапређење родне равноправности доносе се следеће програмске мере:

А) 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 Дому здравља Жабалј.

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.

ПРИЛОЗИ

I - Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Ред. број	Назив државног органа/организације	Телефон	Е-маил
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

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
Марија Малиновић