



Република Србија  
Републички секретаријат  
за јавне политике  
Број: 021-01-90-2/2024-04  
30. децембар 2024. године  
Влајковићева 10  
Београд

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ**

Републички секретаријат за јавне политике

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), директорка Бојана Тошић доноси следећи акт :

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

## УВОД

Републички секретаријат за јавне политике (у даљем тексту: Секретаријат) је основан Законом о министарствима („Сл.гласник РС“ бр.128/20, 116/2022 и 92/2023) као посебна организација која обавља стручне послове који се односе на: анализу, идентификовање потреба и достављање иницијатива за израду докумената јавних политика; обезбеђивање усклађености предлога докумената јавних политика и нацрта закона са усвојеним документима јавних политика, у поступку њиховог доношења; давање иницијатива, односно предлога за унапређење процедура за израду докумената јавних политика; давање мишљења о потпуности садржаја и квалитету спроведене анализе ефеката јавних политика и извештаја о спровођењу докумената јавних политика, које припремају министарства и посебне организације; пружање методолошке подршке министарствима и посебним организацијама при изради предлога планских докумената и докумената јавних политика; унапређење праксе креирања и спровођења јавних политика, укључујући анализе и примену иновативних инструмената у јавним политикама, као и друге послове одређене законом.

Секретаријат припрема Акциони план за спровођење програма Владе, којим се утврђују приоритетни циљеви Владе, прати спровођење и извештава о реализацији Акционог плана за спровођење програма Владе, у сарадњи са свим органима државне управе.

Секретаријат обавља стручне послове који се односе на спровођење регулаторне реформе и анализу ефеката прописа које припремају министарства и посебне организације, што укључује: давање претходног мишљења о потреби спровођења анализе ефеката и о потпуности садржаја приложене анализе ефеката; помоћ предлагачима прописа при успостављању механизма за праћење и анализу ефеката прописа током њихове примене; прикупљање и обраду иницијатива привредних субјеката, других правних лица и грађана за измену неефикасних прописа на републичком нивоу и развој јавно-приватног дијалога; подношење иницијативе надлежним предлагачима прописа за измену неефикасних прописа; учешће у организовању обуке државних службеника који раде на пословима који су повезани са креирањем јавних политика и анализом ефеката јавних политика и прописа; обављање послова везаних за праћење и анализу институционалних и кадровских капацитета за спровођење регулаторне реформе, као и друге послове одређене законом.

Секретаријат обавља и стручне послове који се односе на: унапређење пословног окружења кроз развој стратешког оквира у области регулаторне реформе; мерење административног трошка за привреду; управљање јединственим регистром административних поступака за привреду и грађане и, по потреби, предузима активности ради обезбеђивања координираног развоја јавних политика од ширег значаја за конкурентност и одрживи развој.

Као институција која се бави реформским процесима у процесу доношења прописа, унапређењем пословног окружења и развојем и унапређењем процеса доношења и реализације јавних политика, Секретаријат посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих, и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Руководство и запослени заступају став да стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређења знања, поштовања различитости и креативности, Секретаријат може постићи боље резултате рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Секретаријат доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима), сагласно члану 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану управљања ризицима, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

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, 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.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним

карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа 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.

## 1. ОПШТИ ДЕО

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

#### ОСНОВНИ ПОДАЦИ О РЕПУБЛИЧКОМ СЕКРЕТАРИЈАТУ ЗА ЈАВНЕ ПОЛИТИКЕ

Назив органа: Републички секретаријат за јавне политике

Седиште: 11103 Београд, Влајковићева 10

Адреса за пријем поште: 11000 Београд, Немањина 22-26

Матични број: 17855719

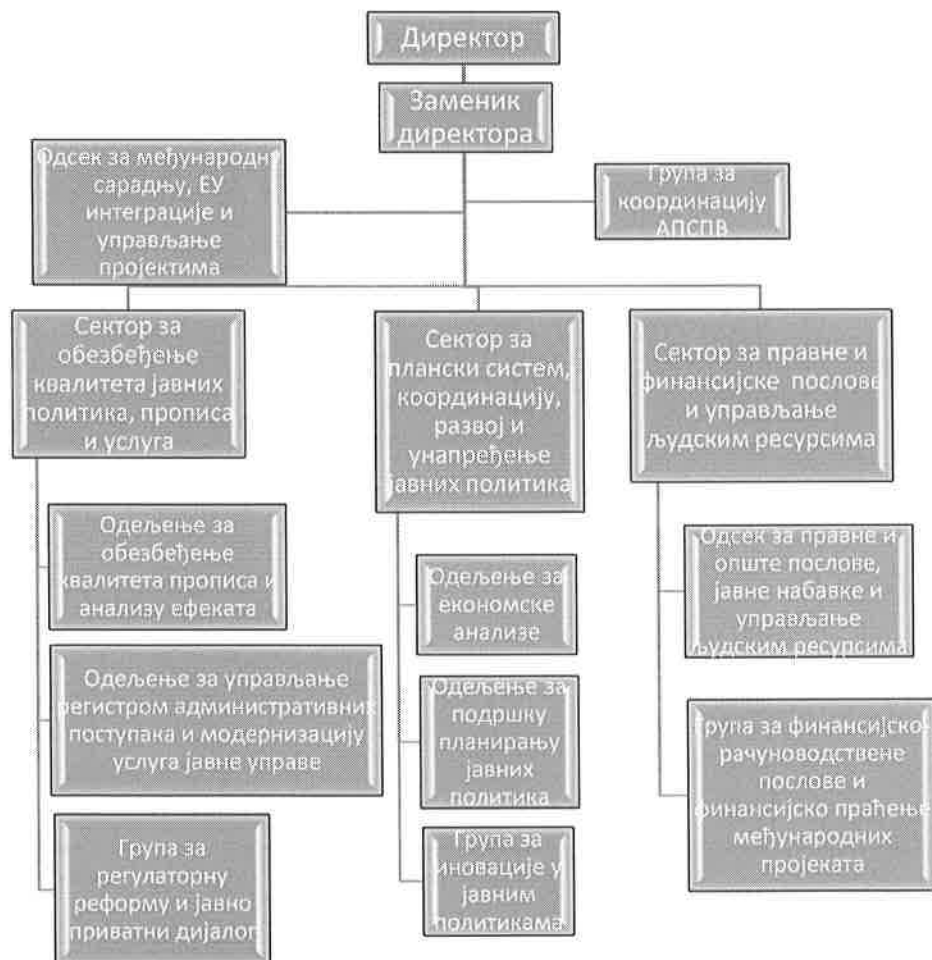
ПИБ: 108539248

Е-маил: [office@rsjp.gov.rs](mailto:office@rsjp.gov.rs)

Интернет презентација: [www.rsjp.gov.rs](http://www.rsjp.gov.rs)

Радно време: 7.30-15.30 часова

#### Организациона структура



1.2. Родно осетљива статистика

2. а) Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица на дан 31.12.2024.

облик радног ангажовања	
државни службеници на положају	4
државни службеници на неодређено време	38
државни службеници на одређено време	3
државни службеници на одређено време - замена	0
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	15
<b>УКУПНО</b>	<b>60</b>

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица на дан 31.12.2024.

облик радног ангажовања						
	ж	м				
државни службеници на положају	3	1				
државни службеници на неодређено време	27	10				
државни службеници на одређено време	2	1				
државни службеници на одређено време - замена						
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	11	5				
<b>УКУПНО</b>	<b>43</b>	<b>17</b>				
<b>процент</b>	<b>71.67</b>	<b>28.33</b>				

в) Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

облик радног ангажовања	31.12.2024.	
	ж	м
државни службеници на положају	15 – 30г. - 0	15 - 30г. - 0
	31 – 40г. - 0	31 – 40г. - 0
	41 – 50г. - 1	41 – 50г. - 1
	51 - 60г. - 1	51 - 60г. - 0
	61 - 70г. - 1	61 - 70г. - 0
државни службеници на неодређено време	15 – 30г. - 2	15 – 30г. - 0
	31 – 40г. - 7	31 – 40г. - 4
	41 – 50г. - 13	41 – 50г. - 5
	51 - 60г. - 5	51 - 60г. - 1
	61 - 70г. - 1	61 - 70г. - 0
државни службеници на одређено време	15 – 30г. - 2	15 – 30г. - 1
	31 – 40г. - 0	31 – 40г. - 0
	41 – 50г. - 0	41 – 50г. - 0
	51 – 60г. - 0	51 - 60г. - 0
	61 - 70г. - 0	61 - 70г. - 0
државни службеници на одређено време - замена	15 – 30г. - 0	15 – 30г. - 0
	31 – 40г. - 0	31 – 40г. - 0
	41 – 50г. - 0	41 – 50г. - 0
	51 - 60г. - 0	51 - 60г. - 0
	61 - 70г. - 0	61 - 70г. - 0

Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	15 - 30г. -2 31 - 40г. -1 41 - 50г. -5 51 - 60г. -1 61 - 70г. - 2	15 - 30г. - 3 31 - 40г. - 0 41 - 50г. -1 51 - 60г. - 0 61 - 70г. - 0
--	---	--

г) Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица на дан 31.12.2024.

облик радног ангажовања		
	Ж	М
државни службеници на положају	ВСС - 3	ВСС - 1
државни службеници на неодређено време	ВСС - 27	ВСС - 10
државни службеници на одређено време	ВСС - 2	ВСС - 1
државни службеници на одређено време - замена	ВСС - 0	ВСС - 0
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	ВСС - 10 ВШС - 0 ССС - 1	ВСС - 5
<b>УКУПНО</b>	<b>ВСС - 42 ВШС - 0 ССС - 1</b>	<b>ВСС - 17</b>

д) Подаци о руководећим радним местима државних службеника на дан 31.12.2024.

облик радног ангажовања						
	Ж	М				
државни службеници на положају – I група	1	0				
државни службеници на положају - II група	0	0				
државни службеници на положаји - III група	2	1				
начелник одељења	3	1				
шеф одсека	2	0				
руководилац групе	3	0				
<b>УКУПНО</b>	<b>11</b>	<b>2</b>				

ђ) Подаци о платама и накнадама на дан 31.12.2024.

Плате и накнаде		
	Ж	М
државни службеници на положају	224.798	205.122
државни службеници на извршилачким радним местима	121.478	121.424
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	110.530,45	119.757,25

е) Подаци о учесницима конкурса

ЈАВНИ КОНКУРСИ 2024.		
	Ж	М
ПРИЈАВЕ КАНДИДАТА	10	7



### ж) Запошљавање

Примљени у радни однос		2024.	
	ж	м	
државни службеници на положају	0	0	
државни службеници на извршилачким радним местима	3	0	

Примљени у радни однос – старосна структура		2024.	
	ж	м	
државни службеници на положају	0	0	
државни службеници на извршилачким радним местима	21 - 30г. - 0 31 - 40г. - 1 41 - 50г. - 2 51 - 60г. - 0 61 - 70г. - 0	21 - 30г. - 0 31 - 40г. - 0 41 - 50г. - 0 51 - 60г. - 0 61 - 70г. - 0	

### з) Подаци о обукама

ОБУКЕ		2024.	
	ж	м	
ПОЛАЗНИЦИ ОБУКА	43	17	

На основу представљених бројчаних података у табелама, можемо констатовати да у структури запослених у Секретаријату постоји неуравнотежена заступљеност полова тј. родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу државним службеницима на положају, тако и међу државним службеницима који раде на извршилачким пословима, било да су уговори о раду закључени на одређено или на неодређено радно време.

Важно је напоменути да су лица запослена у Секретаријату примљена у радни однос по основу конкурса који су спровођени преко Службе за управљање кадровима, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Секретаријат нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Желели бисмо да укажемо да Секретаријат следи и јасно опредељење Владе Републике Србије да се на руководећим положајима налазе лица мање заступљеног пола, што у пракси генерално јесу жене. То одсликава чињеница да су на положај директора и два од три помоћника директора именоване особе женског пола. Такође, и на руководећим радним местима – начелник одељења, шеф одсека и руководилац групе, заступљеније су особе женског пола.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу ВСС је доминантан такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Секретаријату, није примећен родни јаз, са изузетком просечне зараде међу државним службеницима на положају, и то у корист жена. То треба тумачити у складу са чињеницом да је приликом обрачунавања средњег износа зараде, већи број лица женског пола на положају, па је и добијена средња вредност мања (укупан збир се дели већим бројем), у односу на број лица мушког пола на положају, којих је бројчано мање, па је и средња вредност њихових плата и накнада добијена дељењем мањим делиоцем, да би у крајњем исходу добијена цифра била већа.

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Републичког секретаријата за јавне политике у вршењу основних принципа родне равноправности. Ово се постиже након што смо претходно утврдили статистику заступљености оба пола.

На основу представљене родне статистике у погледу структуре запослених у Секретаријату, констатовано је постојање неуравнотежене заступљености полова, али је указано да Секретаријат нема утицаја на полну структуру лица која се јављају на конкурсе за запослење.

Позитивна околност је да у претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређења радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

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

#### **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. Врсте посебних мера**

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Секретаријат, као посебна организација у самом центру Владе Републике Србије, одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Секретаријата код означавања лица на руководећим позицијама, уз звања државних службеника на вратима канцеларија, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;
- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Секретаријата. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области

родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од сектора при Секретаријату похађа ову обуку;

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- 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. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од сектора при Секретаријату похађа ове обуке.

### **3.2.1. Начин спровођења посебних мера**

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Секретаријату.

При Секретаријату је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством 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; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

### **3.2.2 Контрола спровођења посебних мера**

Контролу примене посебних мера врши директор Секретаријата, Комисија за родну равноправност, уколико је основана, као и лице задужено за родну равноправност.

### **3.2.3. 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 најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Гордана Бојић	шефица Одсека за правне и опште послове, јавне набавке и управљање људским ресурсима	011/333-4228	gordana.bojic@rsjp.gov.rs

### ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима и примењивати предвиђене мере како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.



## ПРИЛОЗИ

### I – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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

Р.бр.	Назив државног органа/организације	телефон	email
1	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
3	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>