

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ Број 18/21) и Правилника о мерама и процедурама у области управљања ризицима од повреде родне равноправности („Службени гласник РС“ Број 81/24) издати од Севернобанатског управног округа донесен План управљања ризицима од повреде родне равноправности за 2025. годину.

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

**за 2025. годину**

**СЕВЕРНОБАНАТСКИ УПРАВНИ ОКРУГ**

**17.децембра 2024.**

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) начелник Севернобанатског управног округа доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2025. годину.

IV) ЦЕЛ И РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 1. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 2. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 3. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 4. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 5. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

IV) ЦЕЛ И РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 1. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 2. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

IV) ЦЕЛ И РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 1. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 2. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 3. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

IV) ЦЕЛ И РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 1. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 2. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 3. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

IV) ЦЕЛ И РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 1. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 2. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- 3. Циљ управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

IV) ЦЕЛ И РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

# САДРЖАЈ

## I УВОД

1. Појам родне равноправности
2. Појам дискриминације
3. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност
  - 3.1 Међународни акти
  - 3.2. Правни оквир Републике Србије

## II ОПШТИ ДЕО

1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана
  - 1.1.Опис послова и организациона структура

## III. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

1. Опис стања
2. Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности
3. Процена степена ризика

## VI ЦИЉЕВИ

1. Општи циљ
2. Посебни циљеви:
  - 2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Стручној служби Севернобанатског управног округа
  - 2.2. Једнаке могућности професионалног развоја свих запослених

## VI МЕРЕ

1. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности:
2. Контрола спровођења превентивних мера
3. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање

## V. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

# I УВОД

## 1. 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.

## 2. Појам дискриминације

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 поједних 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 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.

### **3. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

#### **3.1. 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);

### 3.2. 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);

## II ОПШТИ ДЕО

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

Назив органа	СЕВЕРНОБАНАТСКИ УПРАВНИ ОКРУГ
Место и адреса седишта	Кикинда, Трг српских добровољаца бр.11
ПИБ	104166925
Матични број	08852162
Телефон	0230 438 008
Мејл адреса	nacelnik@severnobanatski.okrug.gov.rs tsekretar@severnobanatski.okrug.gov.rs
Одговорно лице	Небојша Јованов, начелник

**1.1. Опис послова и организациона структура**

Послови из делокруга Севернобанатског управног округа обављају се у Стручној служби, која је образована као Одсек за опште послове.

У Одсеку за опште послове обављају се послови који се односе на: пружање стручне и техничке потпоре начелнику управног Округа и за послове заједничке свим окружним подручним јединицама, подручним јединицама органа државне управе на подручју Управног округа, а образованим за подручје шире или уже од подручја Управног округа; остваривање сарадње са органима државне управе и локалне самоуправе; пружање стручне и административно-техничке подршке Савету Управног округа; послови припреме Пословника о раду Савета Управног округа; послови из области реформе државне управе; обављање управних послова у вези заснивања и престанка радног односа и остваривања права из радног односа државних службеника и намештеника, послови у којима се обезбеђује доступност информацијама од јавног значаја; послови из области безбедност и здравље на раду; послови развоја кадрова; послови вредновања радне успешности државних службеника; послови анализирања радних места; планирање извршења буџета и квота; израду захтева за промену у апропријацији и промени квоте; израду захтева за преузимање обавеза, захтева за плаћање и трансфер средстава; контролу расхода; обраду плаћања и евидентирање трошкова; финансијско извештавање о оствареним приходима и извршеним расходима; прикупљање и контролу података за обрачун плата државних службеника, намештеника и осталих запослених; састављање анализа, извештаја и информација; набавку, чување и издавање канцеларијског и другог потрошног материјала и ситног инвентара; пријем, евидентирање, здруживање, развођење, архивирање и експедиција предмета; послови прекуцавања текстова; превоз путничким аутомобилима; текуће одржавање пословног простора; сарадња са регионалним организацијама у области развоја локалних самоуправа и округа, као и други послови од значаја за рад управног Округа.

Према важећем Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места структура је следећа:

- 1 радно место – функционер	1 (начелник управног округа)
- 2 радна места у звању саветника	2 (2 државна службеника)
- 3 радна места у звању референта	3 (3 државна службеника)
- 2 радна места намештеника и то	
II врста намештеника	1 (1 намештеник)
IV врста намештеника	1 (1 намештеник)

## 1.2. Статистички подаци

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би 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.

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.

## III. ОБИКА СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕРЕОТИПОВА

### Структура запослених и радно ангажованих према полу

Пол	број	%
Жене	6	75
Мушкарци	2	25
Укупно	8	100

### Структура запослених и радно ангажованих према годинама живота



Пол	Године живота								УКУПНО	
	31-40	%	41-50	%	51-60	%	61-70	%		%
Жене	2	25			3	37,50	1	12,50	6	75
Мушкарци			1	12,50	1	12,50			2	25
УКУПНО	2	25	1	12,50	4	50,00	1	12,50	8	100

### Структура запослених и радно ангажованих према степену стручног образовања

Стручна спрема	Жене	%	Мушкарци	%	Укупно	%
Висока стручна спрема	4	50,00	1	12,50	5	62,50
Средња стручна спрема	2	25,00	1	12,50	3	37,50
Укупно	6	75,00	2	25,00	8	100

### Структура запослених функционера, државних службеника и намештеника

	Жене	%	Мушкарци	%	УКУПНО	%
Функционер			1		1	12,50
Службеник на извршилачком радном месту	4	50,00			4	50,00
Намештеник	2	25,00	1	12,50	3	37,50
УКУПНО	6	75,00	2	25,00	8	100

## III. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

### 1. Опис стања

Имајући у виду изнете податке констатује се да у структури запослених у Севернобанатском управном округу постоји извесна родна неподударност и то у корист жена/ 6 запослених жена и 2 мушкарца/. Међутим, такво стање је од оснивања Управног округа јер је током свог рада, Севернобанатски управни округ у свему поштовао процедуре заснивања радног односа предвиђене законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је кадровска структура формирана у границама могућности новог запошљавања путем јавних огласа, сагласно закону. Основно мерило за

заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према акту о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Стручној служби Севернобанатског управног округа.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених јер Стручна служба управног округа није имала никакав утицај на број и полну структуру лица која су се јављала на јавне огласе за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених претежно су заступљена лица средње и старије животне доби.

У погледу образовања уједначен је однос запослених са средњим и високим образовањем, код оба пола.

На основу података о укупним месечним приходима запослених, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

Од оснивања до данас, у Севернобанатском управном округу није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за поселедицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основама, односно повредом принципа родне равноправности.

## **2. Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Из анализираног описа стања, следи закључак да је област, односно процес запошљавања, једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Севернобанатском управном округу. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега установљене са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## **3. Процена степена ризика**

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК(зелена), са малим последицама и малом вероватноћом.

## **VI ЦИЉЕВИ**

### **1. Општи циљ**

Општи циљ доношења овог Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Стручне службе Севернобанатског управног округа.

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.

### **2. Посебни циљеви:**

#### **1.1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Стручној служби Севернобанатског управног округа**

Успостављање, односно очување радног окружења у Стручној служби Севернобанатског управног округа у коме 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, сексуалну оријентацију и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

#### **1.2. Једнаке 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 Стручне службе Севернобанатског управног округа

## **VI МЕРЕ**

### **1. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности:**

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципима једнаких могућности, мирног решавања спорова, забрана дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

## 2. Контрола спровођења превентивних мера

Контролу примене посебних мера врши начелних Севернобанатског управног округа и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Стручној служби Севернобанатског управног округа.

## 3. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаном обрасцу.

## V. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на огласној табли и интернет страници Стручне службе Севернобанатског управног округа

План се доставља ресорном министарству – Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Начелник  
Небојша Јованов

