



Република Србија
КАНЦЕЛАРИЈА ЗА ИНФОРМАЦИОНЕ
ТЕХНОЛОГИЈЕ И ЕЛЕКТРОНСКУ УПРАВУ
Београд, Немањина 11
Број: 000186445 2024 10258 007 002 051 001 04 003
Датум: 30.1.2024. године

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22), Милан Латинковић, в.д. директора Канцеларије за информационе технологије и електронску управу доноси следећи акт:

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I. УВОД – општи подаци о Канцеларији за информационе технологије и електронску управу и њена законска надлежност:

Назив: Канцеларија за информационе технологије и електронску управу

Седиште и адреса: Београд, Немањина 11

Матични број: 18820803

ПИБ: 110177886

Канцеларија за информационе технологије и електронску управу (у даљем тексту: Канцеларија) образована је Законом о министарствима („Службени гласник РС“, бр. 128/20, 116/22 и 92/23 - др. закон) као посебна организација, која обавља послове државне управе који се односе на: развој и примену стандарда и мера у увођењу информационо - комуникационих технологија у органима државне управе и службама Владе**, као и друге послове одређене законом.*

*Службени гласник РС, број 116/2022

**Службени гласник РС, број 92/2023

Канцеларија обавља стручне послове који се односе на:

- 1) пројектовање, усклађивање, развој и функционисање система електронске управе;
- 2) учешће у успостављању и вођењу информационих система у којима органи државне управе и имаоци јавних овлашћења воде податке у регистрима од значаја за пружање услуга електронске управе и регистрима од значаја за научна истраживања;
- 3) повезивање података из регистара у надлежности других државних органа;
- 4) употребу података и ресурса информационо-комуникационих технологија у циљу унапређења ефикасности рада органа државне управе, територијалне аутономије и локалне самоуправе развојем паметних градова и паметне Србије;
- 5) припрему података за развој система вештачке интелигенције и обраду од стране државних органа и организација, научноистраживачких организација и привреде, уз спровођење мера заштите података о личности, нарочито псеудонимизације и анонимизације;
- 6) пројектовање, изградњу, повезивање, развој и одржавање ресурса информационо-комуникационих технологија и инфраструктуре потребних за пружање услуга електронске управе, као и подршку у примени наведених технологија;
- 7) послове за потребе центра за безбедност информационо-комуникационих система републичких органа;
- 8) пружање услуга пројектовања, развоја и функционисања интернет приступа, интернет сервиса и других централизованих електронских сервиса и планирање развоја и набавке рачунарске и комуникационе опреме за потребе органа државне управе и служби Владе, као и друге послове одређене законом.

Канцеларија обавља и послове координације пружања подршке за остваривање међународне сарадње на глобалном тржишту за дигиталне, иновативне и креативне делатности, као и праћења и промоције повезивања јавног и приватног сектора у областима дигиталне иновативне креативне економије, с циљем одрживог и интегрисаног економског раста Републике Србије.

Као државна институција која активно ради на усмеравању дигитализације електронске управе кроз унапређење и развој пословног окружења државних органа, с циљем обезбеђивања електронских услуга грађанима и привреди, Канцеларија истиче значај развијања стручних и људских вештина, као и промовисање вредности међу запосленима и ангажованим лицима. Руководство и запослени у Канцеларији деле убедљив став да стварање окружења које подржава принципе једнаких могућности, поштовање различитости и подстиче креативност, доприноси постизању изузетних радних резултата Канцеларије.

II. 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 (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;

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06), 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);
- Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021.-2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22)

III. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) 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;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, 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;
- 5) 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);
- 6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) 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;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) 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;
- 10) 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;
- 11) 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;

- 12) 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;
- 13) 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;
- 14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 16) 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;
- 17) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- 18) 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.

IV. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ И ДИСКРИМИНАЦИЈА

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 по 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 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.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељство), усвајање, 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 које се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

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, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

V. ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама рада, Канцеларија доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) у складу са чланом 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21)

План управљања ризицима Канцеларије за информационе технологије и електронску управу, израђен је јануара 2024. године.

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

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Органа јавне власти.

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

План управљања ризицима садржи:

- податке из евиденције на Обрасцу 1;
- списак области и радних процеса који су ризични за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- попуњен Образац 3. Годишњи извештај ОЈВ и послодавца, прилог уз План.

VI. ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

Образац 1

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту обрасца: орган јавне власти и послодавац):	Назив: Канцеларија за информационе технологије и електронску управу Седиште и адреса: Београд, Немањина 11 Број телефона: 011/3340-737 Електронска адреса: office@ite.gov.rs Веб сајт: https://www.ite.gov.rs Матични број: 18820803 ПИБ: 110177886	
2.	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 109 (100%)		
2.а)	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 60 (55%)		
2.б)	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 49 (45%)		
2.в)	Старосна структура:	<p>Укупно: 13 (11.92%) Од 21-30 година живота Ж: 7 (6,4%) М: 6 (5.5%)</p> <p>Укупно: 34 (31,19%) Од 31-40 година живота Ж: 17 (15.6%) М: 17 (15,6%)</p> <p>Укупно: 37 (33.94%) Од 41-50 година живота Ж: 22 (20.1%) М: 15 (13.7%)</p> <p>Укупно: 18 (16,51%) Од 51-60 година живота Ж:11 (10,1%) М: 7(6,4%)</p> <p>Укупно: 7 (6,42%) Од 61-70 година живота Ж: 4 (3,7%) М: 3 (2,7%)</p>	
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:		
	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:
			Мушкараца:
	1.	(%)	(%)
	2.	(%)	(%)
	3.	(%)	(%)
	4.	15 (13,8 %)	9 (8,3 %)
	5.	(%)	(%)
	6.	6 (5,5 %)	4 (3,7 %)
	7.	88 (80,7 %)	48 (44 %)
	8.	(%)	(%)

4.	Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:			
		Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
	Лица на извршилачким радним местима	102 (93,57%)	59 (54,12%)	43 (39,44%)
	Лица на положајима	7 (6,42%)	1 (0,92%)	6 (5,5%)
5.	Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:			
		Просечан номинални износ	Просечан номинални износ код жена	Просечан номинални износ код мушкараца
	Лица на извршилачким радним местима	107.486,57	110.783,12	103.490,75
	Лица на положајима	176.291,31	167.810,97	177.502,79
6.а)	Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције више запошљавана, разврстаних по полу и старосној доби:			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 21-30 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 31-40 година живота	
	М: 1 (8,33%)			
	Ж: 5 (41,67%)		Од 41-50 година живота	
	М: 3 (25,00%)			
	Ж: 3 (25,00%)		Од 51-60 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 61-70 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
6.б)	Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 21-30 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 31-40 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 41-50 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 51-60 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Ж: ___ / ___ (___%)		Од 61-70 година живота	
	М: ___ / ___ (___%)			
	Разлози: Није било таквих случајева			

7.	Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола. Навести разлоге: Није било таквих случајева																																				
8.	Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола. Навести разлоге: Није било таквих случајева																																				
9.	<p>Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, који запошљавају или радно ангажују 50 и више лица, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца који запошљава или радно ангажује 50 и више лица, разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ниво квалификације:</th> <th>Укупно:</th> <th>Жена:</th> <th>Мушкараца:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>1 (3,2 %)</td> <td>1 (3,2 %)</td> <td>0(0,0 %)</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>5 (16,2 %)</td> <td>2 (6,5%)</td> <td>3 (9,7 %)</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>25 (80,6%)</td> <td>18 (58 %)</td> <td>7 (22,6 %)</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> <td>(%)</td> </tr> </tbody> </table>	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:	1.	(%)	(%)	(%)	2.	(%)	(%)	(%)	3.	(%)	(%)	(%)	4.	1 (3,2 %)	1 (3,2 %)	0(0,0 %)	5.	(%)	(%)	(%)	6.	5 (16,2 %)	2 (6,5%)	3 (9,7 %)	7.	25 (80,6%)	18 (58 %)	7 (22,6 %)	8.	(%)	(%)	(%)
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:																																		
1.	(%)	(%)	(%)																																		
2.	(%)	(%)	(%)																																		
3.	(%)	(%)	(%)																																		
4.	1 (3,2 %)	1 (3,2 %)	0(0,0 %)																																		
5.	(%)	(%)	(%)																																		
6.	5 (16,2 %)	2 (6,5%)	3 (9,7 %)																																		
7.	25 (80,6%)	18 (58 %)	7 (22,6 %)																																		
8.	(%)	(%)	(%)																																		
10.	<p>Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби: Укупно: 0 (0 %) Није било таквих случајева</p>																																				
11.	<p>Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10. овог обрасца. Навести начин поступања: Није било таквих случајева</p>																																				
12. а	<p>Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције: Укупно: __ 0 __ Није било таквих случајева</p>																																				
12. б	<p>Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције: Укупно: __ 0 __ Није било таквих случајева</p>																																				
12. в	<p>Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама: Није било таквих случајева</p>																																				
13.	<p>Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције: Укупно: 0 (0 %) Није било таквих случајева</p>																																				

14. Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.
1.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %
2.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %
3.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %
4.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %
5.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %
6.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %
7.	1(0,91%)	() %	1(0,91%)	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М: 1(0,91%)	Ж () % М () %
8.	() %	() %	() %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %	Ж () % М () %

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:
Укупно: 0 (0 %)

Није било таквих случајева

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Није било таквих случајева

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):

___/___ (___%)	/	___/___ (___%)	___/___ (___%)	/
----------------	---	----------------	----------------	---

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Слађана	Презиме: Андрејић	Контакт телефон: 060 8228 413	Електронска адреса: sladjana.andrejic@ite.gov.rs	Потпис:
------------------------	-----------------------------	---	--	----------------

Датум: 30.1.2024. година

Место: Београд





 (потпис овлашћеног лица)

 в.д. директора, Милан Латинковић

VII. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

Имајући у виду бројчане податке изнесене у поглављу VI. овог Плана (попуњен Образац 1.), утврђује се следеће:

На основу приказаних података констатујемо да у структури запослених и радно ангажованих лица у Канцеларији постоји родни јаз, односно постоји родна несразмерност у корист жена, која је незнатна и износи само 11%.

Важно је напоменути да је, у свом раду, Канцеларија строго и у свему поштовала процедуру за закључивање/заснивања радног односа прописану законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у државном сектору. Слободна, непопуњена радна места систематизована Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Канцеларији, попуњавају се спровођењем интерног или јавног конкурса, у складу са Законом о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05-испр., 83/05-исп., 64/07, 67/07-исп., 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22) и Уредбом о интерном и јавном конкурсима за попуњавање радних места у државним органима („Службени гласник РС“, бр. 27/19 и 67/21).

Право на учешће на оглашеним јавним и интерним конкурсима имају сви кандидати који испуњавају прописане услове, тако да би свако ограничавање на основу пола или рода било супротно одредбама Закона о родној равноправности.

Сви државни службеници заснивају радни однос на основу критеријума прописаних Законом о државним службеницима и Уредбом о интерном и јавном конкурсима за попуњавање радних места у државним органима, на основу резултата провера општих функционалних компетенција: Организација и рад државних органа, Дигитална писменост и Пословна комуникација, посебних функционалних компетенција, понашајних компетенција, као и интервјуа ради провере мотивације за рад у државном органу. Формира се Конкурсна комисија која спроводи изборни поступак и саставља листу кандидата на основу резултата који кандидати постигну током изборног поступка. *Дакле, немогуће је говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер желимо нагласити да Канцеларија нема никакав утицај на број и полну структуру особа које ће се пријавити на јавни или интерни конкурс за запослење.*

На основу наведених података о старосној структури запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу високе стручне спреме (ВСС) (7. ниво квалификација) је доминантан међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Канцеларији, не постоји родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС", бр. 62/06, 63/06 - исп., 115/06 - исп., 101/07, 99/10, 108/13, 99/14, 95/18 и 14/22).

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

Канцеларија нема интерну документацију из области родне равноправности.

Канцеларија примењује уродњавање кроз процес родно одговорног буџетирања. У периоду од 2019.-2022. године спроводила је кроз пројекат, а од 2022. године, Канцеларија је увела родно одговорног буџетирања као редовну програмску активност у процесу планирања, управљања и спровођења планова у складу са Финансијским планом Канцеларије, одобреним од стране Владе Републике Србије.

На основу представљене родне статистике, изнесене у поглављу VI. овог Плана и анализе исте у поглављу VII., указано је да Канцеларија нема утицаја на полну структуру лица која се јављају на конкурс за запослење, као ни да постоји родни јаз када су у питању укупни месечни приходи запослених у Канцеларији, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

У Канцеларији није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, непосредне или посредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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 (зелен), са малим последицама и малом вероватноћом.

IX. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општи циљ доношења Плана управљања ризицима је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Канцеларије.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности. Све ове мере предузимају се с циљем постизања потпуне примене принципа родне равноправности.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређење 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.

Врсте посебних мера

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су мере, активности и критеријуми у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно осетљивих друштвених група, у области професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

У циљу унапређења и остваривања родне равноправности, којом ће се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, Канцеларија доноси следеће посебне мере:

1. Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнака заступљеност полова на положајима;
2. Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката;
3. Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације по основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Стицање нових знања и вештина, у пуној примени принципа родне равноправности у Канцеларији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од Сектора из Канцеларије похађа/присуствује обукама, семинарима и конференцијама;
4. Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама;

Наведене посебне мере примењују се континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане, ако Законом није другачије одређено.

Начин спровођења посебних мера

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

При Канцеларији 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 пуној 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.

Контрола спровођења посебних мера

Контролу спровођења и/или примену посебних мера врши директор Канцеларије, као и лице задужено за родну равноправност.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се приказују у извештај који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство прописује садржину извештаја.

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

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података.

Х. ЗАКЉУЧАК

Овај План управљања ризицима ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на интернет страни Канцеларије.

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

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима и примењивати предвиђене мере како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежном Министарству о спровођењу Плана.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем посебних мера које су у њему наведене је, да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.


В.Д. ДИРЕКТОРА

Милан Латинковић