



Република Србија  
НАЦИОНАЛНА АКАДЕМИЈА  
ЗА

ЈАВНУ УПРАВУ

Број: 021-01-3/2023-05

Датум: 13.01.2023. 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), в.д. директор Националне академије за јавну управу доноси:

**ПЛАН**

**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**I УВОД - општи подаци о Националној академији за јавну управу и њена законска надлежност**

Национална академија за јавну управу (у даљем тексту: Академија) образована је Законом о Националној академији за јавну управу („Службени гласник РС“, број 94/2017 од 19. октобра 2017. године) као посебна организација, са својством правног лица. Академија је централна институција система стручног усавршавања у јавној управи Републике Србије – са статусом јавно признатог организатора активности неформалног образовања одраслих.

Седиште Академије је у Београду, Булевар Михајла Пупина 2, Нови Београд, а посао обавља у пословном простору у Београду, Војводе Степе 51.

Национална академија обавља стручне и с њима повезане извршне и друге послове државне управе који се односе на:

- 1) системско прикупљање и обраду података у вези са унапређењем рада и стручних капацитета јавне управе и података који су од значаја за развој, припрему, спровођење, верификацију и вредновање програма стручног усавршавања и вођење одговарајуће документационо информационе базе;
- 2) креирање и развој методологије и стандардних инструмената за припрему и спровођење програма стручног усавршавања;
- 3) акредитацију програма стручног усавршавања у јавној управи;
- 4) акредитацију спроводилаца обука у јавној управи;
- 5) припрему, спровођење и развој општих програма стручног усавршавања и програма обуке руководиоца;
- 6) пружање стручне помоћи и координацију остваривања послова у вези са припремом и спровођењем посебних програма стручног усавршавања носиоцима обавезе припреме и спровођења тих програма;
- 7) спровођење других програма стручног усавршавања, утврђених у складу са законом, који јој буду поверени;

8) припрему и спровођење програма обуке предавача, ментора, коуча и других реализатора програма стручног усавршавања, као и на њихову селекцију и акредитацију;

9) праћење ефеката спровођења програма стручног усавршавања и развоја;

10) сарадњу са службом, односно телом надлежним за послове управљања кадровима, односно стручно усавршавање запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе;

11) истраживачко аналитичке послове и сарадњу са научним организацијама;

12) учешће у успостављању и одржавању сарадње са домаћим, страним и међународним институцијама, организацијама и удружењима и управљање пројектима међународне подршке у вези са пословима које обавља;

13) старање о чувању материјала припремљених у оквиру програма стручног усавршавања (депозит), организовање и чување библиотечко-информационе грађе и медијатеке, литературе, предавања, дидактичких материјала, презентација и других релевантних докумената који настану у току остваривања стручног усавршавања;

14) издавање публикација и обављање друге издавачке делатности;

15) друге послове утврђене законом.

Поред наведених послова, Академија, у складу са захтевима правних и физичких лица, може да припрема и спроводи комерцијалне програме, ако обављање тих послова не угрожава обављање законом предвиђених послова.

У погледу законитости, стручности, политичке неутралности, непристрасности, употребе службеног језика и писма, стручне спреме и оспособљености запослених који раде на повереним пословима државне управе и у погледу канцеларијског пословања, на рад Академије примењују се прописи везани за државну управу, а у погледу спречавања сукоба интереса запослених у Академији сходно се примењују прописи који се односе на спречавање сукоба интереса државних службеника. На права, обавезе, одговорности и зараде директора и запослених у Академији примењују се прописи о раду државних службеника и општи прописи о раду.

## **II ПРАВНИ ОКВИР**

Правни оквир за доношење овог Плана саржан је у следећим прописима:

- **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС“, број 98/06) као највиши правни акт који у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од прокламованих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Такоже, Устав Републике Србије обезбеђује свим грађанима економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, број 52/21);

- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);

- **Закон о раду** („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење);

- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС“, број 103/21);



- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/22);

### III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкараце 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 мушкараце 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 произилази 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 (зарада) 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.

Изрази који се користе у овом Плану и актима донетим на основу Плана, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.



## **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.

## **Дискриминације 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.

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.



#### IV ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

1. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Академији: 35 (100%)			
1. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 26 _____ ( 74,29%)			
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 9 _____ ( 25,71%)			
1. в	Старосна структура:	Укупно: <u>1</u> (2,86%) Ж: 1 _____ (2,86%) М: 0 _____ (0%)	Од 21-30 година живота	
		Укупно: <u>9</u> (25,71%) Ж: 7 _____ (20,00%) М: 2 _____ (5,71%)	Од 31-40 година живота	
		Укупно: <u>13</u> (37,14%) Ж: 11 _____ (31,43%) М: 2 _____ (5,71%)	Од 41-50 година живота	
		Укупно: <u>10</u> (28,57%) Ж: 6 _____ (17,14%) М: 4 _____ (11,43%)	Од 51-60 година живота	
		Укупно: <u>2</u> (5,71%) Ж: 1 _____ (2,86%) М: 1 _____ (2,86%)	Од 61-70 година живота	
2.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	
		Мушкараца:		
	1.	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
	2.	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
	3.	1 (2,86%)	0 (0,00%)	1 (2,86%)
	4.	2 (5,71%)	1 (2,86%)	1 (2,86%)
	5.	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
	6.	1 (2,86%)	0 (0,00%)	1 (2,86%)
	7.	29 (82,86%)	25 (71,43%)	4 (11,43%)
	8.	2 (5,71%)	0 (0,00%)	2 (5,71%)

3. 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	32 (91,43 %)	25 (71,43 %)	7 (20,00 %)
Лица на положајима	3 (8,57 %)	1 (2,86 %)	2 (5,71 %)

4. 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 и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>1.065.922,20(85%)</u>	<u>1.015.383,06(63%)</u>	<u>1.246.419,13(22%)</u>
Лица на положајима	<u>2.067.812,41(15%)</u>	<u>1.867.461,63(5%)</u>	<u>2.217.987,79(10%)</u>

5. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Ж: 0	(0 %)	Од 21-30 година живота
М: 0	(0 %)	
Ж: 1	(100 %)	Од 31-40 година живота
М: 0	(0 %)	
Ж: 0	(0 %)	Од 41-50 година живота
М: 0	(0 %)	
Ж: 0	(0 %)	Од 51-60 година живота
М: 0	(0 %)	
Ж: 0	(0 %)	Од 61-70 година живота
М: 0	(0 %)	

6. 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:  
**Није било таквих случајева.**



7. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (0%)	( %)	( %)
2.	0 (0%)	( %)	( %)
3.	0 (0%)	( %)	( %)
4.	0 (0%)	( %)	( %)
5.	0 (0%)	( %)	( %)
6.	0 (0%)	( %)	( %)
7.	0 (0%)	( %)	( %)
8.	0 (0%)	( %)	( %)

8. 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 %)

9. 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.**

10. Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције:

0

**Није било таквих случајева.**

11. Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције:

0

**Није било таквих случајева.**

12. Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама:

**Није било таквих случајева.**

13. 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: 20 \_\_\_\_\_ (57,14%)

Ж: 17 \_\_\_\_\_ (48,57%)

М: 3 \_\_\_\_\_ (8,57%)

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.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )
2.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )
3.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )
4.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 1 ( $\frac{1}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )
5.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )
6.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )
7.	$\frac{6}{(17,14\%)}$	$\frac{5}{(83,33\%)}$	$\frac{1}{(16,67\%)}$	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 2 ( $\frac{33,33\%}{33,33\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 2 ( $\frac{33,33\%}{33,33\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж 1 ( $\frac{16,67\%}{16,67\%}$ ) М 1 ( $\frac{16,67\%}{16,67\%}$ )	Ж 0 ( $\frac{0}{0\%}$ ) М 0 ( $\frac{0}{0\%}$ )
8.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )	Ж ( $\frac{0}{0\%}$ ) М ( $\frac{0}{0\%}$ )

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:  
Укупно:  $\frac{0}{(0\%)}$   
Ж:  $\frac{0}{(0\%)}$   
М:  $\frac{0}{(0\%)}$   
**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:				
	Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
	0 (0 %)	/	/ ( %)	/ ( %)	/
<b>Није било таквих случајева</b>					

## V ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

### Опис стања

Имајући у виду бројчане податке изнете у претходном поглављу овог Плана, констатује се да у структури запослених у Академији постоји родни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен превасходно код запослених на извршилачким радним местима, са најизраженијим јазом у старосној категорији од 41-50 година живота.

Током свог рада, Академија је у свему поштовала процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је од оснивања до данас јачала своју кадровску структуру у границама могућности новог запошљавања то 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 систематизацију радних места у Академији.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Академија нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица млађе и средње животне доби. Седми степен образовања је доминантан, такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Академији, 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 овог периода, у Академији није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

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

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

### **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 ПЛАНА**

### **Општи циљ:**

Општи циљ доношења овог Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Академије.

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.

### **Посебни циљеви:**

#### **1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Академији.**

Успостављање, односно очување радног окружења у Академији 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, сексуална оријентација и сл.

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

#### **2. Уводење родне перспективе у пословне политике Академије**

Уводење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, свакако уз претходно испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.



### **3. Постизање једнаких 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 Академије.

### **4. Родно одговорно буџетирање**

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова у свему у складу са Финансијским планом Академије одобреним од стране Владе.

## **VII ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ за спечавање ризика од повреде принципа родне равноправности**

### **Врсте мера:**

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;

- 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., те у том смислу, а у складу са могућностима утврђеним одобреним Финансијским планом Академије, подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Академије који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације;

- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству;

- С обзиром на то да је у погледу родне равноправности у Академији изражена неравноправност запослених у корист женског пола, као посебна превентивна мера за остваривање и унапређење родне равноправности, одређује се: да се у поступку евентуалног новог запошљавања, односно попуњавања упражњених радних места, приликом избора између пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, предност да кандидату оног пола који је мање заступљен у људским ресурсима Академије, конкретно кандидату мушког пола.

### **Начин спровођења мера:**

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



Лице одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Националној академији за јавну управу:

Одлуком директора Академије број: 021-01-2/2023-05 од 12.01.2023. године, именована је Ирена Гајић, запослена на радном месту за опште-правне послове у Одсеку за правне, финансијске и опште послове у Сектору за финансијске, опште и информатичке послове, за лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Националној академији за јавну управу, које има обавезу да:

- 1) Припрема одлуку о почетку израде Плана;
- 2) Стара се да запослени буду обавештени о почетку израде, циљу и значају доношења Плана, истицањем обавештења на огласној табли или слањем путем електронске поште;
- 3) Координира израду Процене ризика;
- 4) Координира прикупљање података, анализа и материјала потребних за израду Плана;
- 5) Прати спровођење мера предвиђених Планом;
- 6) Сачињава годишње извештаје о спровођењу Плана;
- 7) Доставља у прописаним роковима План и годишње извештаје о спровођењу Плана управљања ризицима Министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу.

Контакт подаци: Ирена Гајић, 0648171733 и 0117357113, [irena.gajic@napa.gov.rs](mailto:irena.gajic@napa.gov.rs)

### **Контрола спровођења превентивних мера**

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Националној академији за јавну управу.

### **Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање**

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

### **VIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на интернет страници Академије.

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

  
**В.Д. ДИРЕКТОР**  
Дејан Милетић