

На основу члана 92ј став 1. тачка 5) Закона о буџетском систему („Службени гласник РС” бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13-исправка, 108/13, 142/14, 68/15-др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 118/21-др. закон, 92/23 и 94/24), члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/2022), председник Фискалног света доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ФИСКАЛНОМ САВЕТУ ЗА 2026. ГОДИНУ

Назив: Фискални савет

Адреса: Немањина 17

Телефони: +381 (11) 333 8205

E-mail: kabinet@fiskalnisavet.rs

Website: <https://www.fiskalnisavet.rs/>

Матични број: 17803646

ПИБ: 107073932

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Фискалном савету донет је дана 1.6.2026. године.

Овај План се објављује на огласној табли и интернет страници Фискалног савет. Садржи процену ризика, посебне мере и рокове за спровођење плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Фискалном савету.

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима и обавезама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области, области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге), здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима, области безбедности, екологији, области културе, спорту и рекреацији, као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

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

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

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 (у даљем текст: Закон) дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности прописан је чланом 19. Закона и 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.

Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- *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;
- *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;
- *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- *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;
- *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*);
- *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;
- *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;
- *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- *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;
- *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;

- *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

- *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;

- *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;

- *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;

- *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

- *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;

- *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;

- *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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Фискални савет доноси План у складу са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: Правилник).

Председник Фискалног савета као руководиоца органа одредио је Александру Јоковић као лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима. Имајући у виду да Фискални савет има мање од 50 запослених нема обавезу именовања лице за заштиту равноправности у смислу Закона о родној равноправности.

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

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

Укупан број запослених и радно ангажованих лица¹

ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
6 (46,15 %)	7 (53,85 %)	13 (100 %)

Број и проценат функционера, лица на руководећим и извршилацким радним местима

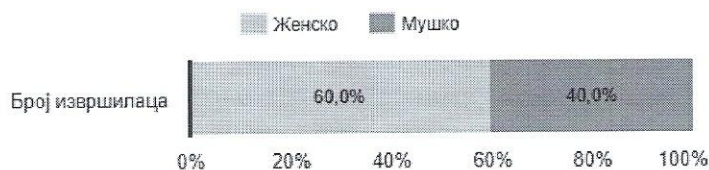
	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Функционери – чланови Фискалног савета	3 (100 %)	0 (0 %)	3 (100 %)
Руководећа радна места - положаји	2 (100 %)	1 (50 %)	1 (50 %)
Државни службеници на извршилацким местима	8 (100 %)	5 (62,50 %)	3 (37,50 %)

Структура запослених у основним организационим јединицама

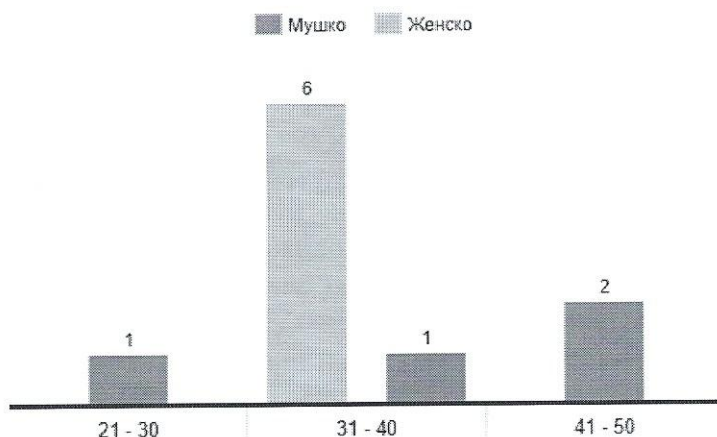
Сектор	Укупно	Жене	Мушкарци
Сектор за фискалну политику и јавне финансије	6 (100 %)	2 (33,33 %)	4 (66,66 %)
Сектор за заједничке послове	4 (100 %)	4 (100 %)	0 (0 %)

¹ Лицима ангажованим ван радног односа се сматрају чланови Фискалног савета, који нису у радном односу у Фискалном савету.

Старосна структура запослених у Фискалном савету



Број извршилаца по старосној структури



На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Фискалном савету постоји у одређеним сегментима родна неуравнотеженост, док са друге стране, када је реч о односу броја мушкараца и жена на нивоу органа може се констатовати да је родна структура прилично уравнотежена, те да не постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ

ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПРОЦЕНА РИЗИКА

Процена ризика представљају израз самопроцене Фискалног савета у вршењу основних принципа родне равноправности.

Када је реч о областима и процесима који су ризични за повреду принципа равноправности, запошљавање и попуњавање радних места представља један од потенцијалних ризика. Међутим, у вези са наведеним потребно је имати у виду да, у складу са чланом 49. став 1. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 - одлука УС, 19/25, 109/25 и 9/26), при попуњавању извршилачког радног места предност има премештај државног службеника из истог државног органа, са напредовањем или без њега. Ставом 2. овог члана, прописано је да ако се радно место не попуни премештајем унутар истог државног органа, радно место попуњава се премештајем по основу споразума о преузимању нераспоређеног државног службеника. Ставом 3. наведеног члана предвиђено је да ако се радно место не попуни преузимањем нераспоређеног државног службеника, руководиоца може спровести поступак преузимања државног службеника из другог државног органа. Став 4.

поменутог члана предвиђа да ако руководилац одлучи да радно место не попуни ни премештајем по основу споразума о преузимању, може да се спроведе интерни конкурс, а ако интерни конкурс није спроведен или није успео, обавезно се спроводи јавни конкурс. Када је реч о попуњавању положаја, у складу са чланом 66. Закона о државним службеницима, ради попуњавања положаја спроводи се интерни или јавни конкурс. Имајући у виду наведено, не може се унапред планирати полна структура новозапослених, с обзиром на јасно прописане услове за рад и критеријуме о испуњавању потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају, независно од пола, за сваког кандидата појединачно и које су предвиђене за конкретно радно место и звање. Сходно наведеном, Фискални савет нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на конкурс, нити на њихов успех током поступка, а посебно имајући у виду чињеницу да се изборни поступак спроводи под додељеним шифрама. Такође, наведено је посебно ван утицаја Фискалног савета када је реч о избору чланова Фискалног савета које бира Народна скупштина, на предлог овлашћених предлагача: председника Републике Србије, министра финансија и гувернера Народне банке Србије.

Плате запослених, као други потенцијални фактор ризика, одређене су на основу коефицијената који су утврђени Законом о платама државних службеника и намештеника (Службени гласник РС” бр. 62/06, 63/06- исправка, 115/06 – исправка, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14, 95/18, 14/22 и 19/25) и Законом о буџетском систему („Службени гласник РС” бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13-исправка, 108/13, 142/14, 68/15-др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 118/21- др. закон, 92/23 и 94/24), тако да је искључена могућност разликовања по полу, односно роду, па самим тим не постоји дискриминација у том делу.

Стога, имајући у виду да је процес запошљавања, као и саме плате и друга примања, као најкритичнији сегменти, уређени законима и подзаконским актима, у наведеној сфери могућност повреде принципа родне равноправности је успешно сведена на минимум.

Такође, констатује се да у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области нити било каквих притужби са наведеном конотацијом.

Када је реч о стучном усавршавању, сви запослени, без обзира на пол, се подстичу на додатно усавршавање и свим запосленим је омогућено да похађају семинаре из делокруга ограна, без посебног процеса селекције који би оставио простор за потенцијалну повреду принципа родне равноправности. Запосленима се истовремено достављају обавештења о обукама и позиви за учешће на семинарима и конференцијама, а запослени се самостално пријављују.

Фискални савет као послодавац у складу са чланом 29. Закона запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеђује једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти. Такође, Фискални савет, омогућава потпуно остваривање свих права запослених и ангажованих лица прописаних у Закону о родној равноправности и обезбеђује доследно поштовање забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета и забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.

Имајући увиду напред наведено, а у складу са проценом ризика у Фискалном савету, идентификовани су области и процеси који су извори могуће повреде

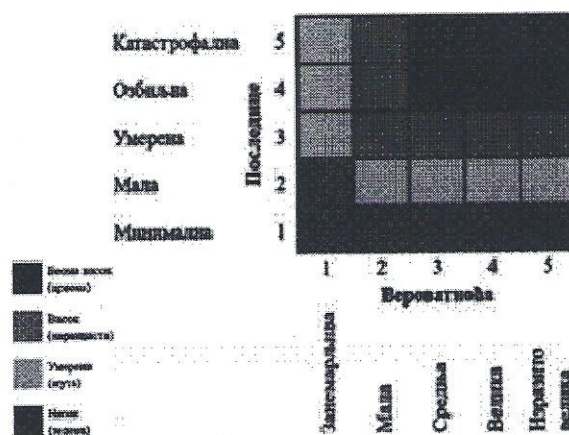
принципа родне равноправности и то:

- запошљавање и полно неуравнотежена структура запослених,
- ниво информисаности запослених о потреби превенције поврда родне равноправности.

Сходно члану 3. Правилника процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), а на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели 1.

Узимајући у обзир потенцијалне ризичне области и процесе, процењене су мале последице и занемарљива вероватноћа, тако да је укупни процењени ниво ризика низак (зелена).

Табела 1: Матрица за процену и мерење ризик



МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Стога, мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења ка потпуној примени принципа родне равноправности у Фискалном савету. Успостављање инклузивне средине у Фискалном савету, у којој 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 слично.

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 слично) чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне, односно подстицајне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе органи јавне власти, послодавци и удружења.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Фискални савет усваја следеће посебне, односно подстицајне мере:

- *Родно одговорно буџетирање у процесу планирања и припреме буџета Фискалног савета у складу са Законом о буџетском систему.* Фискални савет врши родну анализу свог буџета и расходе планира и анализира с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступу.

- *Наставак доследне примена прописа из области радно-правних односа у државним органима који су дизајнирани да осујете дискриминацију у процесу запошљавања.*

- *Наставак даљег промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и давање једнаке могућности када је реч о стучним усвршавањима и похађању одређеним специјализованих семинара, односно старање о једнакој заступљености полова када је реч о одређивању представника Фискалног савета.* Оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

- *Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, и принципима једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично.* Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу, те подстицање запослених да дају предлоге за унапређење у области родне равноправности.

- *Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово редовно и благовремено достављање запосленим и ангажованим лицима, као и надлежним органима по потреби.* Фискални савет као послодавац, запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;

- *Постепено увођење родно сензитивног језика у раду Фискалног савет приликом доношења појединачних односно општих интерних аката.* У Фискалном савету се тренутно сва документација води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде

принципа родне равноправности, сведе на минимум.

Одређује се Александра Јоковић да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа; прати стање у погледу полне структуре запослених и радно ангажованих лица у органу; саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Фискалном савету, те доставља извештаје руководиоцу органа, које се потом доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство).

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

Предвиђене посебне, односно подстицајне мере спроводе се континуирано у току календарске године, од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане, без временског органичења, док ће се о степену реализације и оствареним резултатима извештавати Министарство најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

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

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Фискални савет нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

Почетак примене плана

Овај план ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Фискалног савета.

Овај план објавити и на интернет страници Фискалног савета.

Број: 002224174 2026 20103 003 000 000 001 06 002

У Београду, дана 1.6.2026. године

ПРЕДСЕДНИК ФИСКАЛНОГ САВЕТА



Проф. др Благоје Пауновић