



Република Србија  
МИНИСТАРСТВО СПОРТА  
Број: 003598222 2024 13800  
002 001 000 001 04 001  
Датум: 24. децембар 2024. године  
Београд

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 – др. закон и 47/18), члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), министар спорта доноси

**П Л А Н**  
**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА**  
**РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
**ЗА 2025. ГОДИНУ**

**1. УВОД**

Министарство спорта, на основу члана 21. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 128/20, 116/22, 62/23 – други закон о 92/23 – други закон), обавља послове државне управе који се односе и на: систем, развој и унапређење спорта и физичке културе у Републици Србији; спровођење националне политике у области спорта и националне стратегије развоја спорта; управни и стручни надзор у области спорта; реализацију и праћење спровођења акционих планова и програма који доприносе развоју спорта у Републици Србији; учешће у изградњи, опремању и одржавању спортских објеката и спортске инфраструктуре од интереса за Републику Србију; стварање услова за приступ и реализацију пројеката из делокруга тог министарства који се финансирају из средстава претприступних фондова Европске уније, донација и других облика развојне помоћи; стварање услова за већу доступност спорта свим грађанима, као и на друге послове одређене законом.

На основу Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 – други закон и 47/18), органи државне управе учествују у обликовању политике Владе тако што припремају нацрте закона, друге прописе и опште акте за Владу, предлажу Влади стратегије развоја и друге мере којима се обликује политика Владе; прате и утврђују стање у областима из свога делокруга, проучавају последице утврђеног стања и, зависно од надлежности, или сами предузимају мере или предлажу Влади доношење прописа и предузимање мера на које је овлашћена; извршавају законе, друге прописе и опште акте Народне скупштине и Владе тако што доносе прописе, решавају у управним стварима, воде евиденције, издају јавне исправе и предузимају управне радње; врше инспекцијски надзор; обављају развојне послове тако што подстичу и усмеравају развој у областима из свог делокруга, према политици Владе; а такође обављају и остале стручне послове тако што прикупљају и проучавају податке

у областима из свога делокруга, сачињавају анализе, извештаје, информације и друге материјале и врше друге стручне послове којима доприносе развоју области из свог делокруга.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Министарство спорта доноси План за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План).

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

## 2. ПРАВНИ ОКВИР

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

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 98/06, 115/21 и 16/22);
- 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 државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22);
- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 103/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 12/22);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22).

Устав Републике Србије као највиши правни акт који у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од основа управо забрањује дискриминацију по основу пола. Исто тако, 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.

Законом о родној равноправности утврђено је да 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 (члан 3).

Законом о родној равноправности утврђено је да 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 (члан 4. став 1); да 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 (члан 4. став 2); да 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 (члан 4. став 3); да 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 (члан 4. став 4); да се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра 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 (члан 4. став 5); да дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација) (члан 4. став 6); да се не сматрају 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 (члан 4. став 7); да се не сматрају 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 (члан 4. став 8); као и да се судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације (члан 4. став 9).

Законом о родној равноправности утврђено је да су органи јавне власти дужни да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку (члан 5).

### 3. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитних грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизам за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежност, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности.

Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

### 4. ОПШТИ ДЕО

#### 4.1. Општи подаци

Назив: Министарство спорта

Седиште и адреса: Нови Београд, Булевар Михајла Пупина 2

Одговорно лице: Зоран Гајић, министар

Лице задужено за родну равноправност: Александар Воштић

Веб сајт: [www.mos.gov.rs](http://www.mos.gov.rs)

Матични број: 17693719

ПИБ: 105004944

#### 4.2. Подаци из евиденција и родна статистика за 2024. годину

Укупан број запослених и радно ангажованих лица	72	(100%)
Жена	45	(62,50 %)
Мушкараца	27	(37,50 %)

#### Старосна структура

Године живота	Укупно	Жена	Мушкараца
21-30	5 (6,94 %)	3 (60 %)	2 (40 %)
31-40	21 (29,17 %)	16 (76,19 %)	5 (23,81 %)
41-50	19 (26,39 %)	12 (63,16 %)	7 (36,84 %)
51-60	22 (30,56 %)	11 (50 %)	11 (50 %)
61-70	5 (6,94 %)	3 (60 %)	2 (40 %)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ВСС	55 (76,39 %)	35 (63,64 %)	20 (36,36 %)
ВШС	6 (8,33 %)	5 (83,33 %)	1 (16,67 %)
ССС	11 (15,28 %)	5 (45,45 %)	6 (54,55 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу

	Укупно	Жена	Мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	66 (91,67%)	44 (66,67%)	22 (33,33%)
Лица на положајима	6 (8,33%)	1 (16,67%)	5 (83,33%)

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	66 (91,67%)	44 (66,67%)	22 (33,33%)
Лица на положајима	6 (8,33%)	1 (16,67%)	5 (83,33%)

Функција, положај, радно место	најнижа исплаћена (динара)	највиша исплаћена (динара)
државни секретар	142.134,72	142.134,72
помоћник министра и секретар	205.122,05	205.122,05
виши саветник	125.785,39	160.693,72
самостални саветник	95.781,54	128.381,88
саветник	72.990,15	102.705,50
млађи саветник	58.565,22	64.335,19
сарадник	54.814,73	54.814,73
референт	44.717,28	62.892,69
намештеник	49.333,26	56.545,73

Плате лица на положају и државних службеника и намештеника идентичне су, без обзира на пол, и одређене су у складу са законом којим се уређују плате државних службеника и намештеника.

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

	Жена	Мушкараца
Од 21-30 година живота	2 (50%)	2 (50%)
Од 31-40 година живота	4 (80%)	1 (20%)
Од 41-50 година живота	1 (25%)	3 (75%)
Од 51-60 година живота	0 (0%)	0 (0%)
Од 61-70 година живота	0 (0%)	0 (0%)

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 лица која су добила отказ.

Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола

Слободна радна места у државној управи се попуњавају по спроведеном јавном односно интерном конкурс. На оглашене јавне конкурсе у знатно већем проценту јављају се лица женског пола. На ову чињеницу Министарство спорта не може да утиче.

Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола

Лица на положају се постављају односно именују на основу спроведених конкурса за попуњавање положаја. На чињеницу ко ће да се пријави на оглашене јавне или интерне конкурсе Министарство спорта не може да утиче.

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 послодаваца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ВСС	9 (69,23%)	6 (66,67 %)	3 (33,33 %)
ВШС	1 (7,69%)	1 (100 %)	0 (0 %)
ССС	3 (23,08%)	0 (0 %)	3 (100 %)

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 по основу пола, односно рода,

разврстаних по полу и старосној доби и начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама

Није било пријава.

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

Није било судских спорова.

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: 13 (18,06%)  
Ж: 7 (53,85 %)  
М: 6 (46,15%)

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:	21-30	31 -40	41 -50	51 – 60	61 – 70
1.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
2.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
3.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
4.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
5.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
6.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
7.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)
8.	0	( %)	( %)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)	Ж: (%) М: (%)

Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу

Укупно: 0 ( %)  
Ж: ( %)  
М: ( %)

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 (%)				

## 5. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

### 5.1. Опис стања

У претходној календарској години утврђено је да у Министарству спорта постоји осетна неуравнотежена заступљеност полова јер је заступљеност једног пола (мушкарци) нижа око 30% у односу на други пол (жене).

Ова неравнотежа узрокована је неједнаком заинтересованошћу полова за рад у органима државне управе.

Приликом запошљавања и радног ангажовања лица, Министарство спорта доследно и у потпуности примењује прописе којима се уређују радни односи, права и обавезе државних службеника и намештеника, интерни и јавни конкурс у државним органима, плате државних службеника и намештеника, као и остале прописе који уређују ову област.

У Министарству спорта на снази је Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству спорта Број: 110-00-00001/2022-01 од 19. маја 2023. године, на који је Влада дала сагласност Закључком 05 Број: 110-6105/2023 од 13. јула 2023. године, и који је измењен Правилником о изменама Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству спорта, број: 001908931 2024 13800 002 001 113 012 04 012 од 2. јула 2024. године, на који је Влада дала сагласност Закључком 05 број: 110-6572/2024 од 16. јула 2024. године, а у ком није направљена разлика ни за једно радно место према полу, у складу са законом којим се уређује рад.

Министарство спорта даје једнаке могућности за запошљавање особама оба пола и не врши дискриминацију лица по било ком основу. Могућности за запошљавање и радно ангажовање су једнаке за оба пола, а плате и накнаде се не разликују у односу на пол лица које се запошљава односно радно ангажује. Огласи за пријем у радни однос односе се на послове и опште услове који су једнаки за све кандидате и не зависе од личних својстава кандидата нити се од кандидата траже подаци о брачном, породичном статуси или другим личним својствима. Разлике у примањима засноване су на закону: на различитим коефицијентима (који не зависе од пола) и разликама у минулом раду. Разлика не указује на било какву дискриминацију.

Примећено је да је проценат пола који је мање заступљен константан током година (око 30%).

Када се ради о стручном усавршавању или обукама запослених и радно ангажованих лица, Министарство спорта у претходном периоду ниједно лице није упутило на стручно усавршавање или обуку, већ се лица сама пријављују у складу са својим интересовањима и потребама посла. Министарство спорта у претходном периоду



није имало ниједну пријаву да је било ком лицу ускраћено право на стручно усавршавање или обуку за које је исказало заинтересованост.

Законом о раду утврђена је забрана дискриминације у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду (члан 20. став 1).

Министарство спорта ниједним својим општим и појединачним актом није утврдило другачије услове у односу на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство, нити је у свом раду икада дало предност кандидату или запосленом односно радно ангажованом лицу приликом остваривања законом утврђених права искључиво на основу ових својстава.

Законом о раду утврђено је и да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана (члан 22. став 1).

Министарство спорта Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места није систематизовало ниједно радно место на ком постоји оправдана потреба да се, због природе посла, направи разлика у складу са чланом 22. став 1. Закона о раду.

## **5.2. 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 Министарству спорта. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су прес свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## **5.3. Процена степена ризика**

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

# **6. ЦИЉЕВИ ПЛАНА**

## **6.1. Општи циљ**

Општи циљ доношења овог плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга Министарства спорта.

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.

## **6.2. Посебни циљеви**

### **6.2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Министарству спорта**

Успостављање, односно очување радног окружења у Министарству спорта 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 унапређењу.

### **6.2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике Министарства спорта**

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

Приликом учествовања у креирању, спровођењу, праћењу и унапређењу секторских политика, формулисања закона, прописа, административних одредаба и активности у области из своје надлежности, Министарство спорта узимаће у обзир циљеве равноправности између жена и мушкараца и водиће политику једнаких могућности за жене и мушкарце.

Министарство спорта континуирано ће пратити остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју је надлежно, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у тој области, као и употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања.

Министарство спорта ће сарађивати са удружењима у складу са чланом 25. Закона о родној равноправности.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућности једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, уз претходно испуњене компетенције за конкретне позиције.

### **6.2.3. Постизања 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 Министарства спорта.

#### **6.2.4. Родно одговорно буџетирање**

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења Плана извршења, у свему у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

### **7. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ**

#### **7.1. Врсте мера**

1. Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова.

2. Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације, а у складу са могућностима утврђеним Планом извршења подстицати запослене да похађају програме обука које се односе на наведене теме.

3. Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање надлежном министарству.

4. С обзиром на евидентирану осетну неуравнотеженост заступљености пола запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, 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 исте квалификације, исказаних способности и вештина, предност да кандидату оног пола који је мање заступљен у људским ресурсима Министарства спорта.

#### **7.2. Начин спровођења мера**

Сва запослена и радно ангажована лица у Министарству спорта одговорна су за остваривање родне равноправности у Министарству. За постизање овог циља неопходна је сарадња свих запослених и радно ангажованих лица.

Активности на спровођењу овог плана координира Секретаријат Министарства спорта.

Секретаријат Министарства спорта одговоран је за организацију и спровођење родно одговорног буџетирања у Министарству, као и за доследну примену прописа у области рада и радних односа.

#### **7.3. Лице одређено за координацију у вез са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Министарству спорта**

Решењем министра спорта број 119-01-29/2022-01 од 29. децембра 2022. године одређен је Александар Воштић, државни службеник запослен у Министарству спорта на неодређено време, за лице задужено за родну равноправност, које има обавезу да прати

спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа, да прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Министарству, саставља и доставља извештаје, сарађује са министарством надлежним за област људских права и телима за родну равноправност, припрема податке, анализа и материјале потребе за рад тела за родну равноправност и обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Контакт подаци: Александар Воштић, телефон: 011/301-4334, електронска адреса: [aleksandar.vostic@mos.gov.rs](mailto:aleksandar.vostic@mos.gov.rs)

#### **7.4. Контрола спровођења превентивних мера**

Контролу спровођења примене посебних мера врши министар, секретар министарства, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана.

#### **7.5. Рокови за спровођење превентивним мера и извештавање**

Предвиђене посебне мере спроводе се континуирано у току календарске године и остварени резултати представљају се у прописаном извештају.

Секретаријат Министарства спорта на прописаном обрасцу води и благовремено ажурира неопходне евиденције за припрему извештаја разврстане по полу. Подаци који се евидентирају не могу да садрже податке о личности.

### **8. ЗАВРШНА ОДРЕДБА**

Овај план почиње да се примењује осмог дана од дана објављивања на огласној табли Министарства.

  
РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
МИНИСТАРСТВО СПОРТА  
БЕОГРАД  
**МИНИСТАР**  
Зоран Гајић