



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
РЕПУБЛИЧКА ДИРЕКЦИЈА
ЗА РОБНЕ РЕЗЕРВЕ

Број: 338-1637/2022-06

Датум: 29.12.2022 год.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, директор Републичке дирекције за робне резерве доноси:

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

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО.....

1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА

1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЛИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3.1. ОПШТЕ МЕРЕ

3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

3.2.2. Подстицајне мере.....

3.2.3. Програмске мере

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....

II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....

Републичка дирекција за робне резерве, ПИБ 102199721, матични број 7001452, Дечанска 8а,
директор Зорица Анђелковић
Ивона Дупало лице одговорно за израду Плана

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, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

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.

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).

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 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.

2. 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самоохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самоохраних 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);

3. 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 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, национале припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога ии 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) уравнотежна 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 лишавања 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 лицном 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.

1. ОПШТИ ДЕО

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

Републичка дирекција за робне резерве
Дечанска 8а, 11000 Београд
011.323-9993 Email: office@rdrr.gov.rs

Директор Дирекције: Зорица Анђелковић

Лице за координацију током израде плана: Милена Трифуновић

Републичка дирекција за робне резерве, обавља послове државне управе и стручне послове који се односе на:

- организацију система робних резерви;
- образовање, смештај, чување и обнављање републичких робних резерви;
- утврђивање обима, структуре и квалитета биланса робних резерви;
- управљање токовима количина са циљем одржавања резерви на нивоу неопходног минимума;
- изградњу складишног капацитета за потребе републичких робних резерви;
- материјално-финансијско и евиденционо пословање робним резервама, као и друге послове из ове области.

За обављање послова из делокруга Републичке дирекције за робне резерве (у даљем тексту: Дирекција) образује се основна унутрашња јединица, Сектор за комерцијалу.

Као уже унутрашње јединице изван састава Сектора образују се:

- Одељење за финансијске и рачуноводствене послове и аутоматску обраду података (АОП)
- Одељење за правне, кадровске и административне послове и јавне набавке

Сектор за комерцијалу

Сектор за комерцијалу обавља послове који се односе на образовање, обнављање, одржавање, смештај, чување, територијални размештај робних резерви; управљање, коришћење и располагање робним резервама; израда програмско-планских докумената у делу који се односи на робне резерве; одржавање и управљање робним и енергетским складиштима Дирекције; складиштење и чување обавезних резерви нафте и нафтних деривата; изградња, санација и техничко одржавање постојећих објеката; планирање рада Сектора и други послови из области робних резерви.

У Сектору за комерцијалу образују се следеће уже унутрашње јединице:

- Одељење за прехранбене производе;
- Одељење за непрехрамбене производе;
- Одељење за складишта

Одељење за пољопривредне и прехранбене производе

Одељење за пољопривредне и прехранбене производе обавља послове који се односе на: образовање, обнављање, одржавање, смештај и чување пољопривредних и прехранбених производа; анализу и праћење научних сазнања, информација и искустава ради остваривања бољих резултата рада; израду програмско-планских докумената у делу који се односи на те робе, припрему Предлога програма робних резерви и Предлога финансијског плана за текућу годину; интервенције на тржишту пољопривредним и прехранбеним робама (куповина, продаја или давање у зајам тих роба); израду периодичних и годишњих извештаја о раду Одељења; сарадњу са другим органима државне управе, научним институцијама а у делу који се односи на пољопривредно прехранбене производе; врши израду тендера и формирање конкурсне документације у сарадњи са унутрашњом јединицом која обавља послове јавних набавки, као и друге послове из делокруга Одељења.

У Одељењу за пољопривредне и прехранбене производе образују се следеће уже унутрашње јединице:

- Одсек за пољопривредне и прехранбене производе Нови Сад
- Одсек за производе биљног и минералног порекла
- Одсек за зрнаста хранива, живу стоку и производе анималног порекла

Одсек за пољопривредне и прехранбене производе Нови Сад обавља послове који се односе на обнављање, одржавање, смештај и чување пољопривредних и прехранбених производа; анализу и праћење научних сазнања, информација и искустава ради остваривања бољих резултата рада; израду програмско-планских докумената у делу који се односи на те робе; припрему Предлога програма робних резерви и Предлога финансијског плана за текућу годину; интервенције на тржишту пољопривредним и прехранбеним робама (куповина, продаја или давање у зајам тих роба); израду периодичних и годишњих извештаја о раду Одсека; сарадњу са другим органима државне управе, научним институцијама у делу који се односи на пољопривредно прехранбене производе, као и друге послове из делокруга Одсека.

Одсек за производе биљног и минералног порекла обавља послове који се односе на обнављање, одржавање, смештај и чување производа биљног и минералног порекла; анализу и праћење научних сазнања, информација и искустава ради остваривања бољих резултата рада; израду програмско-планских докумената у делу који се односи на те робе; припрему Предлога програма робних резерви и Предлога финансијског плана за текућу годину; интервенције на тржишту производа биљног и минералног порекла (куповина, продаја или давање у зајам тих роба); израду периодичних и годишњих извештаја о раду Одсека; сарадњу са другим органима државне управе, научним институцијама у делу који се односи на производе биљног и минералног порекла, као и друге послове из делокруга Одсека.

Одсек за зрнаста хранива, живу стоку и производе анималног порекла обавља послове који се односе на обнављање, одржавање, смештај и чување зрнастих хранива, живе стоке и производа анималног порекла; анализу и праћење научних сазнања, информација и искустава ради остваривања бољих резултата рада; израду програмско-планских докумената у делу који се односи на те робе; припрему Предлога програма робних резерви и Предлога финансијског плана за текућу годину; интервенције на тржишту зрнастих хранива, живе стоке и производа анималног порекла (куповина, продаја или давање у зајам тих роба); израду периодичних и годишњих извештаја о раду Одсека; сарадњу са другим органима државне управе, научним институцијама у делу који се односи на зрнаста хранива, живу стоку и производе анималног порекла, као и друге послове из делокруга Одсека.

Одељење за непрехрамбене производе

Одељење за непрехрамбене производе обавља послове који се односе на образовање, обнављање, коришћење, смештај, чување, складиштење и територијални размештај непрехрамбених производа Дирекције; припрему предлога Програма робних резерви и Финансијског плана за текућу годину; израду периодичних и годишњих извештаја о раду Одељења; израду предлога структуре републичких робних резерви непрехрамбених роба; спровођење програма Дирекције у области одржавања потребног нивоа робних резерви на складиштима; учествовање у поступцима куповине, продаје,

закупа, зајма и складиштења непрехрамбених роба; координације у изради програмско планских докумената, информација, анализа и елабората у делу који се односи на непрехрамбене производе; врши израду тендера и формирање конкурсне документације у сарадњи са унутрашњом јединицом која обавља послове јавних набавки као и друге послове из делокруга Одељења.

У Одељењу за и непрехрамбене производе образују се следеће уже унутрашње јединице:

- Одсек за енергенте
- Одсек за посебне намене

Одсек за енергенте обавља послове који се односе на обнављање, коришћење, смештај, чување, складиштење и територијални размештај енергената; интервенције на тржишту енергентима куповином, продајом или давањем у зајам; израду анализа, елабората и студија које служе као стручна основа за правно регулисање система робних резерви, као и праћење њиховог извршења; израда програмско планских докумената који се односе на енергенте; програмирање и планирање рада Одсека, као и друге послове из делокруга Одсека.

Одсек за посебне намене обавља послове који се односе на образовање, обнављање, коришћење, смештај, чување, складиштење и територијални размештај роба посебних намена (лекова, медицинских средстава, минералних ђубрива, метала и производа од метала, грађевинског материјала, пољопривредне механизације, роба железнице, електропривреде, водопривреде, поште, информативно-пропагандне делатности, опреме за интервенцију у ванредним ситуацијама); интервенције на тржишту робама посебних намена куповином, продајом, давањем у зајам или закуп; израда анализа, елабората и студија које служе као стручна основа за правно регулисање система робних резерви, као и праћење њиховог извршења; израда програмско планских докумената који се односе на робе посебних намена; програмирање и планирање рада Одсека, као и друге послове из делокруга Одсека.

Одељење за складишта

Одељење за складишта обавља послове који се односе на организацију несметаног рада на складиштима која користи Дирекција; врши економски оптимални избор пословних аранжмана избора руковођа складиштима и складиштара; обавља послове редовног одржавања и издавања слободног складишног простора; израда програма потреба и мера за изградњу и одржавање складишног простора, као и програма и планова изградње, одржавања и рационализације складишног простора и праћење извршења тих програма и планова; обавља послове који се односе на локацију и дислокацију робе по складиштима; врши израду анализа, елабората и студија које служе као стручна основа за правно регулисање изградње и одржавање складишног простора и смештај и чување републичких робних резерви и обавезних резерви нафте и нафтних деривата; врши послове који се односе на спровођење програма инвестиција на изградњи, санацији и техничком одржавању постојећих објеката које користи Дирекција; врши послове уговарања са извођачима потребних радова и стара се о реализацији истих; врши израду тендера и формирање конкурсне документације у сарадњи са унутрашњом јединицом која обавља послове јавних набавки; врши послове везане за технички пријем и добијање потребних дозвола; врши планирање годишњих расхода за инвестиционо одржавање објеката; врши непосредну организацију финансијске и техничке реализације на пројектима капиталних инвестиција и инвестиционог одржавања; учествује у планирању и реализацији капиталних улагања; послове складиштења обавезних резерви нафте и нафтних деривата, сходно средњорочном програму и годишњем програму, у складиштима Дирекције и/или обезбеђују недостајући складишни простор кроз послове јавне набавке у складу са прописима којима се уређује област јавних набавки и то: изградњом нових и реконструкцијом постојећих складишних капацитета Дирекције који се финансирају сагласно Закону о робним резервама, за ускладиштење обавезних резерви код енергетских субјеката, који имају лиценцу за обављање енергетске делатности складиштења нафте, деривата нафте, а користе резервоаре у јавној својини; као и друге послове из делокруга Одељења.

У Одељењу за складишта образује се следеће унутрашње јединице:

- Одсек за одржавање складишта
- Група за обавезне резерве нафте и деривата нафте

Одсек за одржавање складишта обавља послове редовног одржавања и издавања слободног складишног простора, израде годишњих програма потреба и мера за одржавање складишног простора као програма и планова одржавања и рационализације складишног простора и праћење извршења тих планова; послове уговарања са извођачима потребних радова и старање о реализацији истих; израду тендера и формирање конкурсне документације у сарадњи са унутрашњом јединицом која обавља послове јавних набавки; као и друге послове из делокруга Одсека.

Група за обавезне резерве нафте и деривата нафте обавља послове везане за складиштење, смештај и чување обавезних резерви нафте и деривата нафте; послове техничког одржавања складишта Дирекције и постојећих објеката складишта обавезних резерви нафте и нафтних деривата; обезбеђује недостајућу складишну простор кроз послове јавне набавке, у складу са прописима; даје мишљење на предлог средњорочног и годишњег програма формирања и одржавања обавезних резерви за период од три односно једне календарске године; послове израде тендера и формирање конкурсне документације ради спровођења поступка јавних набавки из делокруга рада Групе, у сарадњи са унутрашњом јединицом која обавља послове јавних набавки као и друге послове из делокруга Групе.

Уже унутрашње јединице изван састава Сектора

Одељење за финансијске и рачуноводствене послове и аутоматску обраду података (АОП)

Одељење за финансијске и рачуноводствене послове и аутоматску обраду података обавља послове који се односе на: послове планирања, праћења реализације буџета, послове који се односе на регулисање извора финансирања републичких робних резерви; послове који се односе на предлог финансијског плана и програма рада Дирекције; обавља рачуноводствене послове; израду завршног рачуна и годишњег пописа; израду финансијских и пореских извештаја; обраду стручних мишљења из области рада Одељења; контролу и учествовање у изради уговора из области пословања Дирекције и из делокруга Одељења; аутоматску обраду података, пројектовање информационог система републичких робних резерви, његову аутоматизацију, модернизацију и примену информационе технологије, као и друге послове из делокруга Одељења.

У Одељењу за финансијске и рачуноводствене послове се образују следеће уже унутрашње јединице:

- Одсек за рачуноводствене послове
- Одсек за финансијске послове
- Група за аутоматску обраду података (АОП)

Одсек за рачуноводствене послове обавља послове примене и одржавања јединственог контног плана Дирекције, књижење пословних промена, вођење пословних књига Дирекције; организација и сачињавање годишњих финансијских извештаја, годишњег пописа и давање инструкције по истим; организација и сачињавање пореског биланса и обрачуна пореза и других јавних прихода; организација и сачињавање извештаја о извршењу буџета и упоређивања података из сопствене рачуноводствене евиденције са подацима Трезора; као и друге послове из делокруга Одсека.

Одсек за финансијске послове обавља послове припреме и израде предлога финансијског плана за израду Закона о буџету и врши израду Плана и Програма робних резерви, организује и надгледа израду финансијских анализа и извештаја о пословању и стара се о примени и промененама међународних стандарда финансијског извештавања; прати и организује послове везане за исплату зарада и накнада; организује послове обрачуна осталих личних примања и подношења пореских пријава; даје смернице за израду предлога Закључка ПФЕ- процене финансијских ефеката; као и друге послове из делокруга Одсека.

Група за аутоматску обраду података обавља пројектовање информационог система републичких робних резерви, његову аутоматизацију, модернизацију и примену информационе технологије; обавља послове унапређења системског и апликативног софтвера, послове из области унапређења рачунарске и мрежне технологије; послове процедуре заштите; планирања система заштите и утврђивања посебне процедуре за заштиту мреже од неовлашћених упада и вируса; послове планирања динамике набавке рачунарске опреме и системског софтвера; као и друге послове из делокруга Групе.

Одељење за правне, кадровске и административне послове и јавне набавке

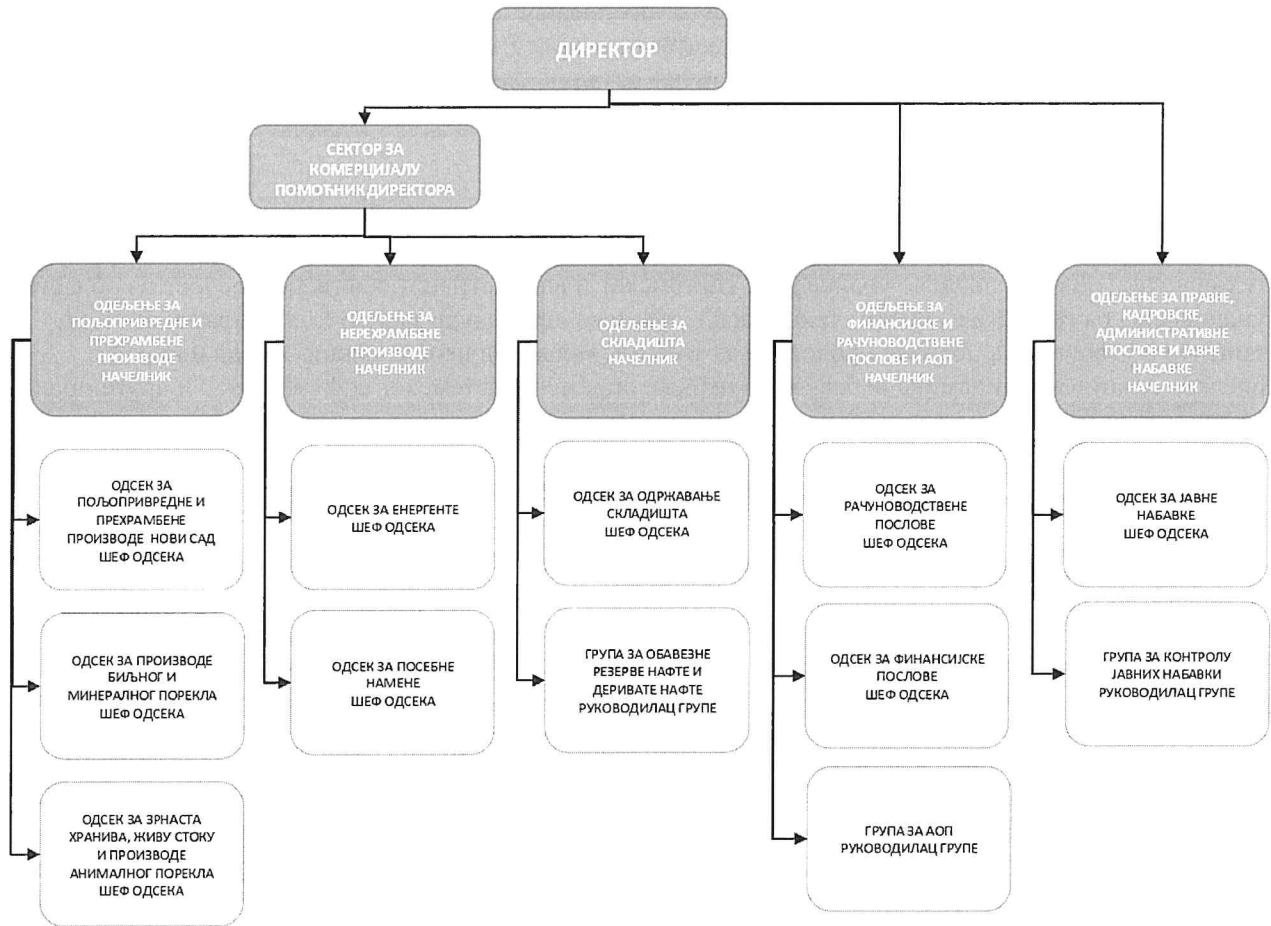
Одељење за правне, кадровске и административне послове и јавне набавке обавља послове који се односе на учествовање у изради закона, других прописа и општих аката у вези са системом републичких робних резерви; израду нацрта правних аката из делокруга рада Дирекције; праћење промена законских прописа и сарадња са домаћим институцијама ради анализе упоредног права из области робних резерви; предузима потребне мере у циљу обезбеђења законитости и ефикасности рада у Дирекцији; обавља привредно-правне послове, имовинско- правне послове везане за непокретности Дирекције; врши упис заложних права у корист Дирекције; обавља стручну обраду судских предмета у споровима Дирекције и по овлашћењу Правобраниоца заступа Дирекцију пред надлежним судовима и другим органима; обавља послове везане за људске ресурсе, израду нацрта кадровског плана, остваривање права, дужности и одговорности запослених у Дирекцији из рада и по основу рада; обавља кадровске послове, административне, архивске и послове писарнице; обезбеђује средства и канцеларијски материјал за рад Дирекције; организује послове из делокруга јавних набавки који се односе на планирање, спровођење и извршење јавних набавки и набавки на које се не примењује Закон о јавним набавкама; обавља послове контроле јавних набавки; даје стручна мишљења из области рада Одељења у поступку израде уговора, програмско планских докумената, информација и анализа; стара се о развоју и унапређењу ефикасности у раду Одељења; као и друге послове из делокруга Одељења.

У Одељењу за правне, кадровске и административне послове и јавне набавке образују се следеће унутрашње јединице:

- Одсек за јавне набавке
- Група за контролу јавних набавки

Одсек за јавне набавке обавља послове јавних набавки у складу са законом којим се уређују јавне набавке; обавља послове који се односе на планирање јавних набавки, на спровођење поступка јавних набавки и извршење уговора о јавним набавкама; на праћење извршења плана јавних набавки; учествује у изради аката у поступку јавне набавке, објављује огласе о јавној набавци; прикупља и евидентира податке о поступцима јавне набавке и закљученим и реализованим уговорима о јавној набавци; сачињава и доставља извештаје о спроведеним јавним набавкама у складу са законским прописима; као и друге послове из делокруга Одсека.

**ОГАНІЗАЦИОНА СТРУКТУРА
ГРАФИЧКИ ПРИКАЗ ОРГАНІЗАЦИОНЕ СТРУКТУРЕ**



1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

- Након ступања на снагу овог Плана Дирекција ће водити евиденцију и извештје о родној равноправности. Евиденцију и извештај о родној равноправности ће водити Лице одговорно у спровођењу мера из Плана управљања ризицима Милена Трифуновић, саветник за кадровске послове.

Укупно	102	100%
Жене	76	75%
Мушкарци	26	25%

Структура у појединачним организационим јединицама	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
ОДЕЉЕЊЕ ЗА НЕПРЕХРАМБЕНЕ ПРОИЗВОДЕ	11	100,0%	10	90,9%	1	9,1%
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ПОЉОПРИВРЕДНЕ И ПРЕХРАМБЕНЕ ПРОИЗВОДЕ	27	100,0%	19	70,4%	8	29,6%
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ПРАВНЕ, КАДРОВСКЕ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ И ЈАВНЕ НАБАВКЕ	25	100,0%	19	76,0%	6	24,0%
ОДЕЉЕЊЕ ЗА СКЛАДИШТА	13	100,0%	7	53,8%	6	46,2%
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ФИНАНСИЈСКЕ И РАЧУНОВОДСТВЕНЕ ПОСЛОВЕ И АУТОМАТСКУ ОБРАДУ ПОДАТАКА	25	100,0%	19	76,0%	6	24,0%

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:						
Ниво квалификације:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
	Број	Процент	Број	Процент	Број	Процент
1.	0	0%	0	0%	0	0%
2.	0	0%	0	0%	0	0%
3.	0	0%	0	0%	0	0%
4.	27	26%	21	21%	6	6%
5.	0	0%	0	0%	0	0%
6.	9	9%	8	8%	1	1%
7.	66	65%	47	46%	19	19%
8.	0	0%	0	0%	0	0%

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Структура	Укупно		Жене		Мушкарци	
Од 21-30 година живота	10	100%	5	50,00%	5	50,00%
Од 31-40 година живота	20	100%	14	70,00%	6	30,00%
Од 41-50 година живота	20	100%	15	75,00%	5	25,00%
Од 51-60 година живота	38	100%	31	81,60%	7	18,40%
Од 61-70 година живота	14	100%	11	78,60%	3	21,40%

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Републичке дирекције за робне резерве у вршењу основних принципа родне равноправности.

Републичка дирекција за робне резерве сачинила је Правилник о изради спровођења плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности број 338-1637/2022-06 од 29.11.2022. године.

- У Републичкој дирекцији за робне резерве не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном послу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.
- У Републичкој дирекцији за робне резерве никада није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности

3. 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.

3.1. 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 сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. Посебне мере

Посебне 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.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Републичкој дирекцији за робне резерве има осетно неуравнотежене заступљености женског пола у организационој структури као и у органима одлучивања.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Републичка дирекција за робне резерве услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.
- МЕРА 1. Активирање већег броја мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Иако су у органима управљања мање заступљени пол у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мање заступљени пол за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мање заступљени пол у доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мање заступљеног пола у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја мање заступљеног пола кроз предлагање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.
- Програмске мере
Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Републичка дирекција за робне резерве услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослена лица у организацији у вези са родном равноправношћу, образовања и напредовања.
- Увођење родне перспективе у пословне политике Дирекције.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички

не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Републичкој дирекцији за робне резерве није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ, ОБРАЗОВАЊА, НАПРЕДОВАЊА И СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА

Разлог за увођење мере:

Континуирано стручно усавршавање и обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности професионалног развоја запослених, образовања, напредовања, стручног усавршавања, за подстицање родне равноправности.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Извештаји о усавршавању, напредовању, вредновању и бројем обука у току календарске године.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција запослених је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3. УВОЂЕЊЕ РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ У ПОСЛОВНЕ ПОЛИТИКЕ ДИРЕКЦИЈЕ

Разлог за увођење мере:

Преиспитивање постојања антидискриминаторских политика и докумената Дирекције у фази планирања, доношења пословних политика и мера, израде планова рада, доношења интерних аката. Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у комисијама и телима Дирекције.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши, креирањем листа важећих докумената са анализом заступљености родне равноправности и евидентирањем броја мушкараца и жена у комисијама и телима.

Престанак спровођења мере:

Мера увођење родне перспективе у пословне политике Дирекције је континуирана.

**ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА
РИЗИЦИМА**

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Милена Трифуновић	Саветник за кадровске послове	0607249254	milena.trifunovic@rdr.gov.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мање заступљеног пола и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослена лица у организацији у вези са родном равноправношћу, образовања и напредовања.
- Увођење родне перспективе у пословне политике Дирекције.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Републичкој дирекцији за робне резерве.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

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.

Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Дирекције.

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

- III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361- 9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206- 8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs



ДИРЕКТОР ДИРЕКЦИЈЕ

Зорица Анђелковић

