



ПРИРОДЊАЧКИ МУЗЕЈ

Бр.: 1257

Датум: 31.12.2025.

БЕОГРАД
Његошева 51, п. претинац 401



Природњачки
музеј

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Београд, децембар 2025. године



Природњачки
музеј

Природњачки музеј
11000 Београд, Његошева 51
тел. +381 11 3442265,
факс . +381 11 3446580
nhmbeo@nhmbeo.rs
Број: 1257
Датум: 31.12.2025.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) и члана 45 Статута Природњачког музеја бр.122 од 30. јануара 2017. године, бр.947 од 11. јула 2019. године и бр.814 од 9. јула 2021. године, директор Природњачког музеја, доноси:

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

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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегрисају 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 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.

У члану 43. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области културе која обухвата:

- 1) једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва за жене и мушкарце;
- 2) једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву за жене и мушкарце;

3) равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце;

4) равноправно учешће на конкурсима за пројекте у области културе и уметности, као и учешће на конкурсима за награде које се додељују у области културе и уметности за жене и мушкарце.

Посебне мере које се одређују и спроводе у овој области обухватају:

1) подршку културним програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и спречавање и сузбијање родних стереотипа и предрасуда;

2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у установама културе које те органе имају, у складу са законом којим се уређује област културе.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 2.** Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, **Мера 2.4.** Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. ЦЕДАВ), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о

дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.²

¹ ЦЕДАВ – енгл. Конвенцион он тхе Елиминатион оф Алл Формс оф Дискриминатион агаинст Вомен је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.

² [хттпс://www.параграф.рс/прописи/устав_републике_србије.хтмл](https://www.параграф.рс/прописи/устав_републике_србије.хтмл)

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. ЦЕДАВ);
- 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), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995)
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Рес/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/РЕС/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/ц 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ за постизање родне равноправности у Републици Србији

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове, као и заштитнике грађана. У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност - саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,

- Повереница за заштиту равноправности.

1. ОПШТИ ДЕО

Природњачки музеј (у даљем тексту:Музеј) је правно лице које обавља делатност од општег интереса.

Музеј је јавна служба која обавља послове из делатности културе којом се обезбеђује остваривање права грађана, односно задовољавање потребе грађана, као и остваривање другог законом утврђеног интереса у области културе.

Музеј послује под пуним називом: Природњачки музеј.

У саставу Музеја налази се Галерија Природњачког музеја на Калемегдану.

Седиште Музеја је у Београду, улица Његошева бр. 51;

Седиште Галерије Природњачког музеја је у Београду, Мали Калемегдан бр.5.

Музеј је регистрован у Регистру установа културе Агенције за привредне регистре Решењем број БКУ 56/2023 од 19. јануара 2023. године под регистарским /матичним бројем 07010010, ПИБ 100153979 бројем, као установа културе у јавној својини, чија оснивачка права врши Република Србија-Влада, као установа културе у области културне делатности заштите покретних културних добара и научноистраживачке и едукативне делатности у култури.

Организационе јединице у Музеју су:

- 1) Одсек општих и правних послова;
- 2) Група за финансијско – рачуноводствене послове;
- 3) Група за едукацију, комуникацију и маркетинг;
- 4) Група за изложбене послове – Галерија;
- 5) Геолошко одељење;
- 6) Биолошко одељење.

Назив послодавца:	Природњачки музеј	
Седиште послодавца:	Београд	
Порески идентификациони број (ПИБ):	1001539799	
Датум оснивања:	19.12.1895.	
Матични број:	07010010	
Шифра делатности послодавца:	91.02 Делатност музеја, галерија и збирки	
Укупан број запослених на дан 31.12.2025. године:	39 запослених у радном односу на неодређено време и 3 запослених у радном односу на одређено време	
Број запослених разврстан по полној структури:	Ж – 24 57,14%	М - 18 42,86%

Укупан број руководећих радних места:	5	
Број руководећих радних места разврстан по полоној структури:	Ж – 4 75%	М – 1 25%
Укупан број извршилачких радних места:	37	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Ж - 20 54,05%	М - 17 45,95%
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	Нема разлике у заради.	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2026. години, према полној структури запослених:	Ж - 1 33,33%	М - 2 66,66%
Укупан број планираних за пријем у радни однос у 2026. години, према полној структури:	3 - Пријем у радни однос није условљен полным структуром.	
Број жена који ће се вратити на рад у 2026. години, а које су користиле породичко одсуство:	1	
Број радних места према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол):	Нема радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлике према полу.	

Пун назив установе	ПРИРОДЊАЧКИ МУЗЕЈ
Седиште	Београд
Адреса	Његошева бр.51
ПИБ	100153979
Матични број	07010010
Регистарски број	6003000072
Шифра делатности	91.02
Назив пословне банке:	Министарство финансија – Управа за трезор
Управа за јавна плаћања	840-31418845-45 Обавезан позив на број: 2902342040174231400
Број телефона:	011-3442-147

Факс:	011-3446-580
Е-маил:	nhmbeo@nhmbeo.rs
Име и презиме овлашћеног лица:	Славко Спасић

1.1. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
18	24

1.2. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
1	4	17	20

1.3. Структура запослених установе према стеченом нивоу образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно	0	2	4	3	0	1	8	13	6	5
	2		7		1		21		11	
	42									

1.4. Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно	1	3	5	4	2	4	7	11	3	2
	4		9		6		18		5	

Музеј у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се оствариле правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;

- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању Музеј има следеће циљеве:

- Заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;

У остваривању програмских циљева установа ће у свом раду и деловању:

- Водити рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене родне равнотеже;
- Придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на потпу дискриминацију;
- При формирању унутрашњих органа, водити рачуна о потпуј заступљености;
- Радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Радити на изградњи културе једнаких шанси за све, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у Музеју.

Органи Музеја ће:

- Остварити пуну заштиту свих запослених, у случајевима кад им је повређено неко право из радног односа;
- Развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- Систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене.

1.1.РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

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 производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Полна заступљеност у органима управљања.

Чланом 42. и 46. Закона о култури („Сл. гласник РС“ бр. 72/2009, 13/2016, 30/2016 - испр., 6/2020, 47/2021, 78/2021 и 76/2023) у даљем тексту: Закон) прописано је да састав управног и надзорног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола.

Највише једна трећина чланова управног/надзорног одбора именује се из реда запослених у установи, на предлог репрезентативног синдиката установе, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених.

Чланови управног/надзорног одбора установе именују се на период од четири године и могу бити именовани највише два пута.

Влада именује председника и чланове управног/надзорног одбора установе чији је оснивач Република Србија.

У складу са наведеним одредбама Закона у Музеју у органе управљања и надзора именоване су укупно две запослене из колектива Музеја, обе представнице су женског пола.

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Музеја у вршењу основних принципа родне равноправности. Након што је утврђена статистика заступљености оба пола у радним процесима у Музеју не постоји осетна неуравнотеженост полова.

У Музеју у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни 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.

На основу представљених бројчаних података, може се уочити да у структури запослених у музеју има више жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у установи примљена у радни однос уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова превиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених. Директор установе се бира конкурсом, на основу члана 35.

Закона, те музеј не може утицати на полну структуру пријављених кандидата.

У установи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС", бр. 44/2001, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 – др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021, 123/2021 – др. закон, 73/2023, 83/2023, 119/2023, 101/2024, 5/2025, 12/2025, 13/2025, 17/2025, 19/2025 - др. закон, 83/2025, 87/2025 и 93/2025)“) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационално – комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права приступа роби и услугама.

Постоје опште и посебне мере:

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 (у даљем тексту: посебне мере) 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 прописаним Законом, одређује и спроводи Установа. 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.

3.3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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 рада Установе;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за оставирање и унапређење родне равноправности.

3.3.1. Мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова:

На основу процене свих радних процеса у Природњачком музеју може се закључити да у Музеју постоји уравнотежена заступљеност полова, те се не предлажу посебне мере.

3.3.2. 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 процеса рада код послодавца.

Имајући у виду да у Природњачком музеју постоји уравнотежена заступљеност полова, да не постоје уочени ризици од посредне или непосредне дискриминације, као и да су програмске мере предвиђене овим Планом усмерене на очување и даље унапређење достигнутог нивоа родне равноправности, **посебне подстицајне мере се у 2026. години не утврђују.**

Програмске мере предвиђене тачком 3.3.3. овог Плана имају превентивни и подстицајни карактер и у потпуности доприносе остваривању циљева родне равноправности.

3.3.3. Програмске мере:

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Музеј 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 запослене и лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

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 Музеја 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.

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 ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЗАПОСЛЕНЕ.

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне

равноправности у установи.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката .

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и за запослене је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

3.4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) преузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом Музеја могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Не постоје, нити било којим општим актом Музеја може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

Време за увођење мере: континуирано.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. Нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА ДОНОШЕЊЕ, СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ МАРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Славко Спасић
	Број телефона на радном	011/ 3442 149
	е-маил	slavko.spasic@nhmbeo.rs

ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Ана Живановић
	Број телефона на радном	011/3442 147
	e-маил	ana.zivanovic@nhmbeo.rs

План и извештај се објављују на сајту Музеја www.nhmbeo.rs а у штампаној форми чува се у архиви Музеја.

5. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

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

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

У Београду, дана 31.12.2025. године

Директор



Славко Спасић



Његошева 51, 11000 Београд

Тел: 011 3442 147, 3442 149

Факс: 011 3446 580

Е-пошта: nhmbeo@nhmbeo.rs

Број: 1019

Датум: 5.11.2025.

На основу члана 23. став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и члана 4. ст. 6. и 7. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризиком од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022 - даље: Правилник) и члана 45. Статута, директор Природњачког музеја, доноси:

**ОДЛУКУ О ОДРЕЂИВАЊУ ЛИЦА ЗАДУЖЕНОГ ЗА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У
ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ
ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У ПРИРОДЊАЧКОМ МУЗЕЈУ**

1. Одређује се запослена **Ана Живановић** на радном месту секретар установе, као лице задужено за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Природњачком музеју (даље: Музеј), са седиштем у Београду, ул. Његошева бр.51 (даље: лице задужено за послове координације).
2. О одлуци о одређивању лица задуженог за послове координације, обавестити сва запослена и радно ангажована лица у Музеју.
3. Лице из тачке 1. ове одлуке дужно је да:
 - координира пословима процене ризика и израде плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
 - предлаже директору Природњачког музеја усвајање Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, на годишњем нивоу;
 - прати спровођење планираних мера и активности за превенцију ризика од повреде принципа родне равноправности у Природњачком музеју и процењује потребу за корекцију донетих мера и активности, у зависности од процене ризика од повреде принципа родне равноправности;
 - учествује у изради годишњих извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
 - припрема обавештење за ресорно министарство надлежно за послове родне равноправности, са приложеним извештајем на прописаном обрасцу из Правилника о резултатима спровођења плана управљања ризицима за претходну годину и о донетом плану за текућу годину и доставља га, након верификације од стране руководиоца, најкасније до 15. јануара текуће године са наведеним прилозима;

- обавља и друге послове у вези са применом чл. 19-24. Закона и Правилника.

4. Одлуку јавно објавити на огласној табли и на интернет страници Музеја.

5. Ова одлука ступа на снагу даном њеног доношења.

О б р а з л о ж е њ е

Чланом 23. став 1. Закона прописано је да за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Такође, у ставу 2. истог члана Закона, прописано је да је поменути руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Чланом 36. Статута Природњачког музеја предвиђено је да директор руководи радом Музеја и утврђено је да о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује руководилац, у складу са Законом о раду.

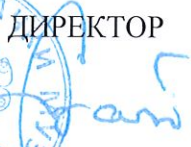
На основу члана 21. став 1. Закона, обавеза доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности односи се на све органе јавне власти (без обзира на број запослених и радно ангажованих лица), а на основу члана 2. став 2. Правилника прецизирано је да план управљања ризицима је документ који у писменој форми доноси органи јавне власти: државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

У складу са наведеним, чланом 2. став 6. Правилника предвиђено је да руководилац органа јавне власти одређује лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима. Такође, имајући у виду да је руководилац обвезника одговоран за доношење, спровођење и извештавање у вези са наведеним планом, као и за обавештавање запослених о почетку израде, циљу и значају доношења плана управљања ризицима, лице задужено за координацију ових послова пружа стручну и административну подршку руководиоцу у вези са испуњавањем наведених обавеза органа јавне власти.

Ради јавности у раду Музеја ову одлуку треба јавно објавити на огласној табли и на интернет страници Музеја.

Такође, у погледу рокова, предвиђено је да ова одлука ступа на снагу даном њеног доношења.

У складу са наведеним, одлучено је као у диспозитиву одлуке.

 ДИРЕКТОР

Славко Спасић

Доставити:

- Запосленој;
- огласна табла;
- Архиви.

