



Република Србија
**РЕПУБЛИЧКА КОМИСИЈА ЗА
ЗАШТИТУ ПРАВА У ПОСТУПЦИМА
ЈАВНИХ НАБАВКИ**
Бр.011-00-15/2023-02
Датум, 29.12.2023. год.
Београд

На основу члана 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/2022) председница Републичке комисије за заштиту права у поступцима јавних набавки доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У РЕПУБЛИЧКОЈ КОМИСИЈИ ЗА ЗАШТИТУ
ПРАВА У ПОСТУПЦИМА ЈАВНИХ НАБАВКИ**

Децембар

УВОД- општи подаци о Републичкој комисији за заштиту права у поступцима јавних набавки

Као орган надлежан за одлучивање о заштити права понуђача и јавног интереса 2002. године на основу тада важећег Закона о јавним набавкама („Сл. гласник РС“, бр. 39/02, 43/03 – др. закон, 55/04, 101/05 – др. закон /02, 43/03 – др. закон, 55/04, 101/05 – др. закон) образована је као Комисија за заштиту права, док је статус самосталног и независног органа Републике Србије стекла 2008. године на основу Закона о јавним набавкама („Сл. гласник РС“, бр. 116/08) који је престао да важи 01.04.2013. године, даном почетка примене Закона о јавним набавкама („Сл. гласник РС“, бр. 124/12, 14/15 и 68/15).

Важећи Закон о јавним набавкама („Сл. гласник РС“, бр. 91/2019; у даљем тексту: ЗЈН) ступио је на снагу 01.01.2020. године, а примењује се од 01.07.2020. године.

Републичка комисија за заштиту права у поступцима јавних набавки (у даљем тексту: Републичка комисија) је у складу са чланом 186. став 1. ЗЈН, самосталан и независан орган Републике Србије, који обезбеђује заштиту права у складу са овим законом.

Републичка комисија има статус правног лица и за свој рад одговара Народној скупштини.

Средства за рад Републичке комисије обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Седиште Републичке комисије је у Београду, ул. Немањина бр. 22-26.

Одредбом члана 187. ЗЈН је прописано да у оквиру својих надлежности Републичка комисија:

- 1) одлучује о захтеву за заштиту права;
- 2) одлучује о жалби против решења наручиоца;
- 3) одлучује о предлогу наручиоца да поднети захтев за заштиту права не задржава даље поступање у поступку јавне набавке;
- 4) одлучује о предлогу подносиоца захтева за заштиту права да се забрани наставак поступка јавне набавке, закључење или извршење уговора о јавној набавци;
- 5) одлучује о трошковима поступка заштите права и трошковима припреме понуде;
- 6) прати и контролише спровођење одлука које доноси;
- 7) изриче новчане казне у складу са овим законом;
- 8) поништава уговор у складу са овим законом;
- 9) подноси захтев за покретање прекршајног поступка када поступајући у оквиру својих надлежности утврди да је учињена повреда овог закона која може да буде основ прекршајне одговорности;
- 10) сарађује са домаћим и страним институцијама и стручњацима у области јавних набавки, у циљу унапређења система јавних набавки, а нарочито заштите права и других поступака из надлежности Републичке комисије;
- 11) обавља и друге послове у складу са законом.

ПРАВНИ ОКВИР

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 блиских лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

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

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцељивање, 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.

Правни оквир Републике Србије и међународни акти на на којима се заснива родна равноправност

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 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);

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/ЕЗ 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/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

1. ОПШТИ ДЕО

ОПШТИ ПОДАЦИ

Назив: Републичка комисија за заштиту права у поступцима јавних набавки

Седиште: Немањина бр. 22-26

Одговорно лице: Хана Хукић, председница

Лице одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Републичкој комисији за заштиту права у поступцима јавних набавки: Свјетлана Радовић

ПИБ: 106813812

Матични број: 17812866

Шифра делатности послодавца: 8411

WEB страница: <https://kjn.rs>

ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА И РОДНА 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 произвеле 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 органу 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 осетљива неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40 %, осим ако из посебног закона не произлази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених код послодавца према полу и старости, што представља основ и статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

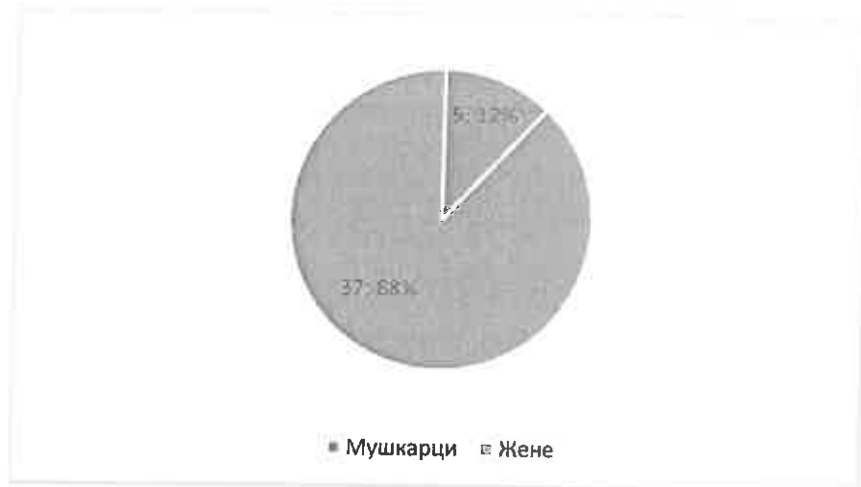
За обављање послова из делокруга Републичке комисије образоване су следеће основне унутрашње јединице:

1. Сектор за стручне послове;
2. Сектор за заједничке послове;
3. Група за сарадњу са државним органима и другим институцијама и информатичку подршку.

У Републичкој комисији је следећа бројчана структура запослених (изабрана лица и државни службеници):

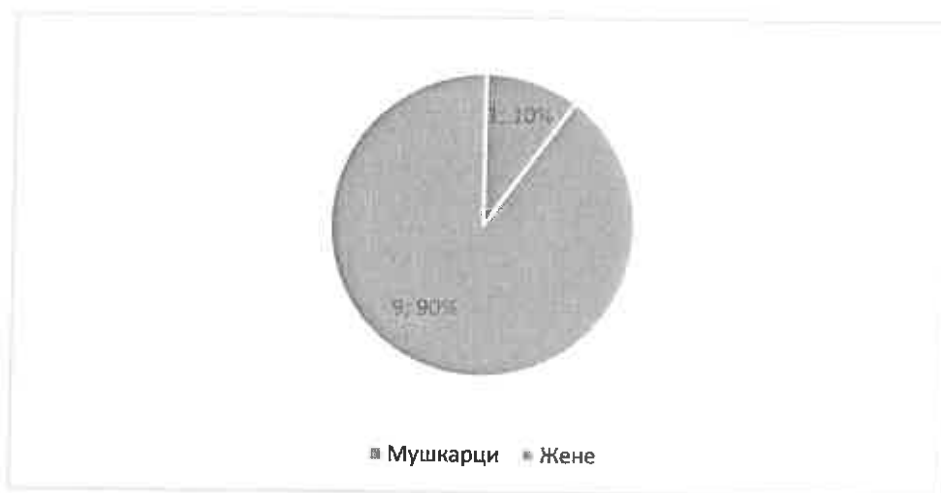
- 9 изабраних лица и
- 33 запослена лица на неодређено време

| | Мушкарци | Жене |
|---|----------|------|
| Председник Републичке комисије | | 1 |
| Чланови Републичке комисије | 1 | 7 |
| Запослени у радном односу на неодређено време | 4 | 29 |
| Укупно | 5 | 37 |



Полна структура руководства (председник и чланови Републичке комисије и државни службеник на положају – секретар Службе) је следећа:

| | Мушкарци | Жене |
|--------------------------------|----------|------|
| Председник Републичке комисије | | 1 |
| Чланови Републичке комисије | 1 | 7 |
| Секретар Службе | | 1 |
| Укупно | 1 | 9 |

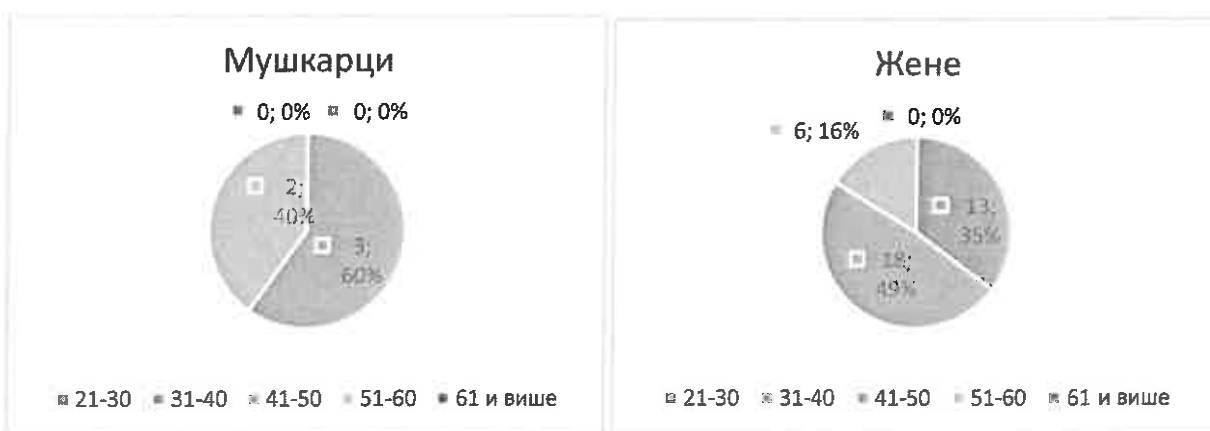


У оквиру извршилачких радних места државних службеника (начелника одељења, шеф одсека и руководиоца групе), распоређено је 4 жене и 2 мушкараца, тако да је однос 75% жена према 25% мушкараца.



Старосна структура запослених у Републичкој комисији за заштиту права у поступцима јавних набавки је следећа:

| Године живота | Мушкарци | Жене |
|---------------|----------|------|
| 21-30 | 0 | 0 |
| 31-40 | | 13 |
| 41-50 | 3 | 18 |
| 51-60 | 2 | 6 |
| 61 и више | 0 | 0 |



Структура запослених (у радном односу на неодређено време и одређено време) према образовању је следећа

| Образовање | Мушкарци | Жене |
|-----------------------|----------|------|
| Средње образовање | 1 | 0 |
| Више образовање | 0 | 0 |
| Висока стручна спрема | 4 | 37 |



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

Имајући у виду бројчане податке изнете у претходном делу овог Плана, констатује се да је у радном односу у Републичкој комисији већи број жена у односу на број мушкараца. Такође, у Републичкој комисији је, као и у већини других државних органа, примећен тренд веће запослености жена, како на извршилачким радним местима, тако и на радним местима на положају, као и изабраних лица на функцији, у односу на мушкарце. На државне службенике се примењују основна начела деловања државних службеника, прописана Законом о државним службеницима, о законитости и политичкој неутралности, компетенцијама за рад државних службеника, забрани повлашћивања или ускраћивања, једнакој доступности радних места при запошљавању, напредовању и стручном усвршавању, једнаким могућностима када се одлучује о напредовању, награђивању и остваривању правне заштите. Важно је истаћи да је Републичка комисија приликом запошљавања у свему поштовала процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и другим подзаконским актима, према којима је поступак селекције кандидата базиран преваходно на провери и вредновању знања и способности, односно компетенција, те с тим у вези, није било ни могуће утицати да ли и у којој сразмери ће бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца, при запошљавању.

Како Републичка комисија није могла утицати на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни или интерни конкурс за заснивање радног односа, то се не може говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених.

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

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Републичкој комисији, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

Републичка комисија је остварила сарадњу са Агенцијом Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена (UN Women) - Канцеларијом националног програма у

Републици Србији, која је сачинила Родну анализу у поступку примене родно одговорног буџетирања у Републичкој комисији, а на основу које је Републичка комисија донела План активности за увођење родне равноправности у оквиру надлежности Републичке комисије, бр. 011-00-15/2023-01 од 27.10.2023. године.

Не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

У Републичкој комисији досада није било пријава запослених о изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

Обављање послова из делокруга Републичке комисије, односно пословни процеси не зависе од заступљености по полу, већ од описа послова радног места и распоређивања запослених на руководећа извршилачка радна места, а што није условљено полом, већ компетенцијама потребним за обављање послова на одређеном радном месту.

Спроведена анализа указује да постоји ризик од повреде принципа родне равноправности, међутим, имајући у виду примену прописа о државним службеницима које се односе на пријем, распоређивање, напредовање и награђивање не се може у потпуности спровести принцип уравнотежене заступљености оба пола. Такође, важно је истаћи да заступљеност према полу не утиче на пословне процесе, као и на заступљеност према радним местима сходно важећем акту о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

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.

Мере које су предвиђене овим планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада

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.

Овим Планом промовише се као општи циљ остваривање и унапређење родне равноправности у пракси у оквиру надлежности Републичке комисије.

У поступку обављања послова из делокруга Републичке комисије сви запослени имају једнаке шансе да учествују у раду Републичке комисије у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Републичке комисије.

Изабрана и постављена лица у Републичкој комисији могу подједнако бити мушкарци и жене.

Право је свих запослених да буду бирани и именовани у радним групама и радним телима и по овом основу се не прави разлика.

У Републичкој комисији није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова, као ни приликом активности: организација састанака, службених путовања, округлих столова, конференција, јавних расправа и сл.

Ради постизања општег циља Плана и спречавања ризика од повреде родне равноправности утврђују се следеће мере:

- **Континуирано усавршавање запослених о темама из области родне равноправности, антидискриминације и родно одговорног буџетирања**

Приликом обавештавања запослених о обукама које спроводи Национална академија за јавну управу скретати пажњу руководиоцима и свим запосленима на обуке из области родне равноправности, антидискриминације и родно одговорног буџетирања и мотивисати запослене на похађање наведених обука и стицање нових знања и вештина ради пуне примене принципа родне равноправности.

- **Континуирано прикупљање релеватних података о родној равноправности разврстаних по полу**

Увођење родно одговорних података у кадровске евиденције, Информатор о раду и извештај о активностима кроз годишњи извештај о раду Републичке комисије.

- **Подизање свести свих запослених о важности и значају родне равноправности**

Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости захтева имплементацију родно осетивог језика у складу са законом и Приручником за употребу родно осетљивог језика и стога је потребно све запослене обавестити да тексту могу приступити на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије – www.rodnaravnopravnost.gov.rs

- **Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених**

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварање једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Републичке комисије.

- **Родно одговорно буџетирање**

Приликом израде Финансијског плана наставити примену уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројеката и сл.

Наведене мере се примењују након усвајања Плана управљања ризицима, континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се до постизања опшег циља због којег се доноси план.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

| Име и презиме | Назив радног места | Телефон | емаил |
|-------------------|--|--------------|------------------------------|
| Свјетлана Радовић | Начелник Одељења за правне, кадровске и логистичке послове | 011/2060-965 | svjetlana.radovic@kjn.gov.rs |
| | | | |
| | | | |

5. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити спровођење Плана управљања ризицима континуирано, како би се омогућило испуњење обавеза и оставрени резултати представили у прописаном извештају који се доставља надлежном министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Све мере су донете са циљем континуираног остваривање и унапређење родне равноправности у пракси у оквиру надлежности Републичке комисије.

Иако родна статистика указује да је у Републичкој комисији у радном односу више жена у односу на мушкарце, што би могло довести до повреде принципа родне равноправности, доследним поштовањем прописа који уређују ову област и прописа који регулишу рад државних органа, као и спровођењем мера кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем надлежног органа о свим битним елементима везаним за родну равноправност, постиже се подизање свести запослених у Републичкој комисији, без обзира на врсту и назив радног места, о значају принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак, већ ће с 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 повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Овај План ступа на снагу даном доношења и објављује се на Огласној табли и интернет страници Републичке комисије.

PC.

ПРЕДСЕДНИЦА
РЕПУБЛИЧКЕ КОМИСИЈЕ



Хана Хукић

