



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ
Ровињска 12, Београд, Србија

Tel: +381 11 288 99 66 / +381 11 288 05 07 / Web: www.gzs.gov.rs / E-mail: office@gzs.gov.rs

REPUBLIC OF SERBIA
GEOLOGICAL SURVEY OF SERBIA
Rovinjska 12, Belgrade, Serbia



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ

Децембар 2024.

I УВОД

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у Геолошком заводу Србије.

II ПРАВНИ ОСНОВ

План се доноси у складу са чл. 19-23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22)

III ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У 2024. години спроведене су мере из III циклуса Плана интегритета 2021-2024 кроз успостављање евиденције награђивања, напредовања и увећања плате по полу, унапређена је родна статистика у сврху јачања интегритета Завода, односно смањења ризика да се јавна овлашћења обављају супротно сврси због којих су установљена, што је допринело побољшању квалитета рада институције, а тиме и повећању поверења јавности у њен рад.

Мере за спречавање и отклањање ризика прописане Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024. годину реализоване су и у делу доношења интерног акта о стручном усавршавању запослених. Стручно усавршавање представља једну од кључних процеса управљања људским ресурсима. Овај процес је у непосредној вези са осталим процесима управљања људским ресурсима, као што су планирање кадрова и попуњавање радних места, оцењивање службеника, напредовање, награђивање и плате запослених. Сврха стручног усавршавања је да допринесе унапређењу потребних знања, вештина и способности запослених за делотворно обављање послова. Запослени би требало да похађају обуке у складу са потребама које произилазе из описа послова радног места, чиме се обезбеђује да похађање обуке води ка већој ефективности и ефикасности у раду. Похађањем адекватно креираних обука запослени се оспособљавају за квалитетније обављање садашњих послова и припремају за нове послове који се на радном месту могу појавити у будућности. Имајући и виду значај система стручног усавршавања, кроз политику једнаких могућности је важно обезбедити системски приступ планирању и спровођењу стручног усавршавања. То подразумева да сви актери, од директора и руководиоца ужих унутрашњих јединица, преко запослених који раде на пословима управљања људским ресурсима и стручног усавршавања, до свих запослених, разумеју сврху и значај стручног усавршавања, као и да познају стратешки, правни и институционални оквир стручног усавршавања запослених.

Такође, успостављено је вођење евиденције о стручном усавршавању запослених, која није била меродавна из разлога што је у Заводу постојала само евиденција стручног усавршавања у оквиру Националне академије за јавну управу, која и доставља годишњи извештај о стручном усавршавању запослених из Завода. Није постојала евиденција стручног усавршавања запослених ван Националне академије за јавну управу што доводи до неадекватног планирања кадрова и потреба. Кроз доношење интерног акта о стручном усавршавању прописано је и вођење евиденције стручног усавршавања по полу.

Процена ризика за повреду принципа родне равноправности извршена је на основу увида у Евиденцију података о остваривању родне равноправности која је припремљена у складу са Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22), на основу података из Извештаја о остваривању плана родне равноправности за 2024. годину, анализе пословања за претходну годину и ажурирања система финансијског управљања и контроле.

У 2025. години наставиће се са мером јачања капацитета запослених у области родне равноправности и забране дискриминације кроз процес стручног усавршавања. У 2024. години 7 запослених је похађало обуке из родне равноправности, забране дискриминације, мобинга и сл.

У складу са Упутством за израду и објављивање информатора о раду органа јавне власти („Службени гласник РС“, бр. 10/22) Геолошки завод Србије ће у делу 15. Стратегије, програми, планови и извештаји које је донео орган јавне власти објавити и линк који води до Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности за 2025. годину. Такође, Геолошки завод Србије ће на насловној страни нове интернет презентације објављивати податке о полној структури запослених.

Настављајући спровођење политике једнаких могућности где се, између осталог, мора обезбедити уравнотежена заступљеност полова у радним телима органа, Геолошки завод Србије ће приликом формирања радних група, тимова, одбора и сл. које образује директор обезбедити равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца.

С обзиром на то да област људских ресурса представља ризичан процес, Геолошки завод Србије је Предлогом правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места формирао посебну организациону јединицу за људске ресурсе. Организациона јединица за људске ресурсе има важну улогу у стварању безбедног радног окружења, пружање подршке и давање смерница и ресурса запосленима за решавање проблема. Не само да људски ресурси треба да обезбеде простор за све запослене који се осећају угроженим или забринутим, већ и тимови за људске ресурсе морају да пруже смернице свакоме коме је потребна помоћ и да испитају све ситуације које су везане за евентуалну пристрасност или дискриминацију које запослени осећају.

IV ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује од 1. јануара 2025. године.

Број: 021-01-35/2023-28

Датум: 31. децембар 2024. године

Лице задужено за родну равноправност

Maја Maletiћ

Маја Малетић



В.В. ДИРЕКТОРА

мр Весна Тахов

Опис ризика	Процена ризика				Мере за спречавање и отклањање ризика	Рок	Одговорно лице
	Последице (1-5)	Вероватноћа (1-5)	Оцена ризика П * В	Степен ризика			
Постоји ризик од повреде принципа родне равноправности јер запослени немају знање и компетенције о значају родне равноправности ради успостављања окружења рада у култури родне равноправности која би се стално унапређивала	3	2	6	ВИСОК	Обука запослених о родној равноправности и забрани дискриминације	Континуирано	Руководилац организационе јединице Лице задужено за родну равноправност
Подаци о родној равноправности нису транспарентни	2	2	4	УМЕРЕН	Информатор о раду садржи родно одговорне податке	2025	Помоћник директора Сектора за опште, правне и економске послове
					Објављивање података о полној структури запослених на	2025	Помоћник директора Сектора за опште, правне

					интернет презентацији Геолошког завода Србије		и економске послове
Постоји ризик од повреде принципа родне равноправности у делу примене политике једнаких могућности приликом доношења планова, одлука и др. у вези са надлежношћу Завода	3	2	6	ВИСОК	Приликом формирања радних група, тимова, одбора и сл. које образује директор обезбедити равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца		Помоћник директора Сектора за опште, правне и економске послове
Постоји ризик од повреде принципа родне равноправности због недостатка кадрова и непостојања политике управљања кадровима	3	2	6	ВИСОК	Формирати посебну организациону јединицу за људске ресурсе		Помоћник директора Сектора за опште, правне и економске послове