



Република Србија

КОМЕСАРИЈАТ ЗА ИЗБЕГЛИЦЕ И МИГРАЦИЈЕ



Народних хероја 4, 11070 Београд

тел: +381 11 311 72 72, факс: +381 11 312 95 85, e-mail: kirs@kirs.gov.rs

Бр. *119-7/2-2026*
Београд, **15 JAN 2026**

На основу члана 7. Закона о избеглицама („Службени гласник РС”, број 18/92, „Службени лист СРЈ”, број 42/02 — СУС и „Службени гласник РС”, број 30/10) и члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), комесар Комесаријата за избеглице и миграције доноси

ПЛАН МЕРА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ

План мера за унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који се доноси са циљем да се у складу са Законом о родној равноправности; у даљем тексту: Закон) и подзаконским актима унапреди родна равноправност, утврде мере за унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир у којем ће Комесаријат за избеглице и миграције (у даљем тексту: Комесаријат) унапредити остваривање родне равноправности, контролу њеног остваривања и друга питања од значаја за унапређивање родне равноправности.

Овим планом утврђују се:

1. Статистички подаци који се прикупљају и евидентирају код Комесаријата разврстани збирно и по полу;
2. Посебне мере за унапређење родне равноправности;
3. Мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2026. години;
4. Лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности);
5. Рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
6. Циљеви, односно резултати које треба постићи реализацијом посебних мера и процедура.

Сви подаци у овом плану дати су са стањем на дан 31.12.2025. године.

1) Основни подаци о послодавцу

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ	
Назив и седиште послодавца	Комесаријат за избеглице и миграције, Нови Београд, Народних хероја 4
Порески идентификациони број (ПИБ)	102199609
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	-----
Матични број	07898100
Шифра делатности	8411

2) Статистички подаци

1. укупан број запослених, разврстан по полној структури:

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Мушкарци	15
Жене	58
Укупно	73

2. Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Комесаријату за избеглице и миграције број: 110-1 од 20. фебруара 2023. године, који је ступио на снагу 11. марта 2023. године, на који је Влада Републике Србије дала сагласност Закључком 05 Број: 110-1702/2023 од 2. марта 2023. године (у даљем тексту: Правилник о систематизацији), према полној структури запослених;

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ПРАВИЛНИКОМ О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста радних места	Мушкарци	Жене	Укупно
Руководећа	0 (0%)	4 (7,54%)	4 (7,54%)
Извршилачка	8 (15,09%)	45 (84,91%)	53 (100%)

3. Број истоветних радних места, према Правилнику о систематизацији, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према родној структури;

БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ПРАВИЛНИКУ О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ		
Истоврсна радна места	Мушкарци /износ нето зараде за пуно радно време	Жене /износ нето зараде за пуно радно време
руководећа	-----	-----
извршилачка	-----	-----

У Комесаријату зараде запослених се обрачунавају у складу са Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06 - испр, 115/06 - испр, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14, 95/18, 14/22 и 19/25) и Посебним колективним уговором за државне органе („Службени гласник РС”, бр. 38/19, 55/20 и 44/23), тако да се зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

4. Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку за извештајни период, према полној структури запослених;

БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ИЛИ ОБУКУ ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Мушкарци	0 (0%)
Жене	0 (0%)
Укупно	0

5. Укупан број примљених и отпуштених запослених у извештајном периоду, према полној структури запослених;

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ			
Промене у броју запослених	Мушкарци	Жене	Укупно
Примљени	0 (0%)	2	2
Отпуштени	0 (0%)	0	0

6. Број жена на породилском одсуству, као и враћених на рад, за извештајни период;

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД, ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД (ПРЕТХОДНА ГОДИНА)	
Број жена на породилском одсуству	3
Враћене на рад по окончаном породилском одсуству	2
Престао радни однос по окончању породилског одсуства	-

7. Број радних места, према Правилнику о систематизацији, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад: 0

8. Мере и процедуре које омогућавају или ће омогућити равномерну заступљеност рода запослених.

Из напред изнетих података у Комесаријату по полној структури већински је женски пол и не постоји дискриминација по полу при запошљавању и обављању радних задатака. Комесаријат примењује све позитивне прописе којима регулише остваривање права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе, спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду. Запослени у Комесаријату имају једнако право на стручно усавршавање и образовање.

Опште мере за унапређивање родне равноправности Комесаријат ће примењивати у складу са Законом о родној равноправности, док ће приликом одређивања и спровођења посебних мера за унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) уважавати различите интересе, потребе и приоритете жена и мушкараца и њима обезбедити остваривање циљева прописаних чланом 10. Закона о родној равноправности.

Посебне мере за унапређивање родне равноправности

Комесаријат ће у 2026. години, као и у претходном периоду, водећи пре свега рачуна о стручности и оспособљености кандидата при запошљавању, поступати у складу са одредбама Закона о државним службеницима, и примењивати политику једнаких могућности.

Комесаријат ће спроводити поступке у циљу утврђивања дисциплинске одговорности запослених за све оправдане притужбе других запослених усмерених на дискриминацију по основу рода.

Комесаријат ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених упућивањем запослених на обуке из области заштите равноправности.

Комесаријат ће при образовању унутрашњих организационих јединица и попуњавању радних места у њима водити рачуна о једнакој заступљености полова, у складу са законом и постојећим кадровским капацитетима.

Комесаријат ће приликом упућивања на стручна усавршавања, имајући у виду потребу посла у Комесаријату и опис радног места запослених, водити рачуна о једнакој заступљености полова.

Комесаријат ће са посебном пажњом спровести примену уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика.

Надлежни руководиоци ће у поступцима које Комесаријат води, током израде свих аката, указивати на употребу родно сензитивног језика.

Комесаријат ће приликом вођења евиденција употпуњавати исте, када је то могуће, на начин како би се подаци могли разврстати по полу.

Средњорочним планом Комесаријата за избеглице и миграције РС предвиђена је мера обезбеђивања смештаја, исхране и основних животних услова у центрима за азил и прихватним центрима под једнаким условима свим корисницима центра.

Извештавање

Уже унутрашње јединице-група за кадровске послове и одсек за финансијско материјалне послове, достављају све релевантне податке у вези са остваривањем

родне равноправности лицу задуженом за родну равноправност, а у циљу доношења и усвајања Годишњег извештаја о раду Комесаријата.

Институционални оквир

Комесаријат ће допринети унапређењу родне равноправности уз доследну примену прописа који уређују област родне равноправности.

Контрола

За контролу остваривања родне равноправности задужено је лице за родну равноправност.

ПРИЛОГ: Процена ризика од повреде принципа родне равноправности



КОМЕСАР

Наташа Станисављевић

Доставити:

- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог

ПРОЦЕНА РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ризична област	Ризични процес	Ризик и опис ризика	Фактор ризика	Вероватноћа	Последица	Степен ризика
1. Управљање кадровима	1.1. Запошљавање	1.1.1. Дискриминација кандидата по основу пола, полних карактеристика односно рода Приликом запошљавања службеника на положају, комесар има дискреционо право да изабере кандидата који није први на листи. Тај поступак може бити мотивисан ставом комесара да је кандидат због пола, полних карактеристика односно рода којем припада погоднији да буде изабран на позицију од кандидата који има већи број бодова али је различитог пола, полних карактеристика односно	1.1.1.1. Стратешки документ за промовисање родне равноправности (СДПРР) не садржи изјаву руководиоца да ће се приликом доношења одлука посебно водити рачуна о поштовању принципа родне равноправности. 1.1.1.2. СДПРР није промовисан тако да осигура да су сви запослени упознати са његовом садржином. 1.1.1.3. Највише руководство није похађало обуку о значају и улози руководиоца у изградњи и промовисању културе родне равноправности у институцији. 1.1.1.4. Не постоји обавеза комесара да формира конкурсну комисију састављену од чланова различитих полова	1	4	Умерен

		рода у односу на кандидата кога је комесар изабрала.				
2. Управљање кадровима	2.1. Санкционисање	3.1.1. Дискриминација запосленог у поступку одлучивања о врсти и висини санкције по основу пола, полних карактеристика односно рода Приликом одлучивања о врсти и висини санкције може се догодити да запослени који се налазе у истој ситуацији добију различиту врсту и висину санкције због дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода	2.1.1. Не постоји обавеза комесара да формира дисциплинску комисију састављену од чланова различитих полова	1	4	Умерен