



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА ЉУДСКА И МАЊИНСКА
ПРАВА И ДРУШТВЕНИ ДИЈАЛОГ

Извештај о спровођењу
Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од
2022. до 2030. године
за период 2022–2024. године

Београд, јун 2025. године

Садржај

Увод.....	3
Методологија рада	4
Финансијска средства	4
Општи циљ Стратегије	5
Посебни циљеви и тематске области	5
Анализа показатеља према Стратегији	6
Анализа спровођења по областима	8
Образовање	8
Рад и запошљавање	8
Здравство	9
Социјална заштита	10
Јавна управа и јавне услуге	10
Правосуђе	11
Остале области	12
Остварени показатељи учинка	13
Разлози за одступања у спровођењу	15
Повезаност са циљевима одрживог развоја	16
Закључна разматрања	18
Извори	21

Увод

Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године (у даљем тексту: Стратегија) усвојена је у јануару 2022. године као кровни документ јавне политике у области антидискриминације. Донета је на основу Закона о планском систему Републике Србије што значи да су у Стратегији дефинисани општи и посебни циљеви, мере за њихово спровођење, као и показатељи учинка за праћење резултата. Правни оквир за доношење Стратегије садржан је у релевантним прописима којима се гарантује равноправност и забрана дискриминације, пре свега у Закону о забрани дискриминације и Закону о родној равноправности, али и другим секторским законима. Стратегија је донета у контексту наставка спровођења антидискриминационих политика након што је претходна стратегија, Стратегија превенције и заштите од дискриминације истекла (2018. године), са настојањем да се унапреди институционални оквир за заштиту од дискриминације.

У складу са Законом о планском систему, успостављен је механизам праћења спровођења Стратегије. Влада је образовала Савет за праћење спровођења Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, као повремено тело задужено да прати напредак у извршењу мера предвиђених Стратегијом, спровођење активности утврђених акционим плановима за спровођење Стратегије и усваја извештаје о спровођењу Стратегије.

Ова анализа представља *ex-post* процену учинка Стратегије у прве три године њене примене (2022., 2023. и 2024. године) и сачињена је у складу са обавезом периодичног извештавања утврђеном Законом о планском систему (члан 43.) и Уредбом о методологији израде докумената јавних политика. Анализа обухвата остварење мера и циљева у наведеном периоду, уз идентификацију разлика између планираног и постигнутог и разматрање разлога за та одступања. Такође, сагледан је допринос Стратегије ширим међународним обавезама Републике Србије, попут Агенде за одрживи развој – Агенда 2030 Уједињених нација (у даљем тексту: Агенда 2030) и релевантних циљева одрживог развоја.

Подсећамо да је први двогодишњи акциони план за спровођење Стратегије обухватао период 2022–2023. године и исти је садржао конкретне активности, носиоце, рокове и показатеље који су били прилагођени за те две године. Како је планирани рок првог акционог плана истекао крајем 2023. године, припремљен је нацрт новог акционог плана за наредни период (2024–2025), уз претходно спроведену јавну расправу у првом кварталу 2024. године, међутим, овај документ није усвојен до краја 2024. године.

Методологија рада

Анализа је израђена као формалан извештај, ослањајући се искључиво на званична документа надлежних органа. Примарни извори су сама Стратегија (службени текст Стратегије) и годишњи извештаји о спровођењу пратећег акционог плана за 2022. и 2023. годину. Поред наведеног, коришћени су званични подаци и извештаји органа и институција. Све ово обезбеђује да се оцена успешности спровођења Стратегије ослања на Владин мониторинг и усвојене показатеље. Сам текст је структурисан у складу са приоритетним областима препознатим у Стратегији.

Финансијска средства

С обзиром на чињеницу да акциони план за спровођење Стратегије за 2024. годину није усвојен, укупан износ средстава опредељених за реализацију Стратегије може се посматрати само кроз Акциони план за период 2022–2023 године. Средства за реализацију активности предвиђених Акционим планом, за 2022. годину планирана су у укупном износу од 8.536.000,00 динара, а за 2023. годину у укупном износу од 11.574.000,00 динара, док је реализација већине активности планирана кроз „текуће трошкове запослених” тзв. редован рад. Наведена средства планирана су у процесу израде овог акционог плана, а у складу са Законом о буџету Републике Србије за 2021. годину („Службени гласник РС”, број 110/21) и његовим билансним могућностима за наредни период. За поједине активности предвиђено је финансирање из средстава донатора.

На основу структуре програмског буџета, није могуће прецизно утврдити колики је износ опредељених средстава за спровођење одређене активности стварно утрошен, будући да се средства не опредељују према осетљивим категоријама становништва, већ према типу давања, што отежава како планирање активности, тако и обезбеђивање њиховог спровођења и каснијег извештавања о томе. С тим у вези, реализација мера била је условљена расположивим донаторским средствима, која сама често нису изражавана, јер донатори нису достављали податке о томе. У свим активностима у којима је наведено да су у оквиру програма, који се реализују кроз средства обезбеђена у буџету, ради се о платама запослених у органу државне управе, било да је реч о њиховом учешћу у радним групама или о појединачном раду на праћењу спровођења прописа или изради одређених анализа, извештаја, прикупљању података и слично.

Остварење општег и посебних циљева и мера

Општи циљ Стратегије

Општи циљ Стратегије јесу изједначене могућности за све грађане, посебно за припаднике осетљивих група које су у ризику од дискриминације, како би на равноправној основи са другима уживали сва људска права и слободе. Паралелно, тежи се унапређењу ефикасности целокупног система превенције и заштите од дискриминације у свим областима друштва и на свим нивоима власти. Другим речима, Стратегија има двоструки фокус: с једне стране, да омогући већу укљученост и једнак третман група у повећаном ризику од дискриминације, а с друге стране, да ојача механизме (законске, институционалне и процедуралне) за спречавање дискриминације и реаговање на случајеве дискриминације.

Посебни циљеви и тематске области

Стратегија је развила неколико посебних (специфичних) циљева, који су у вези са кључним тематским областима у којима је потребно унапредити равноправност. Посебни циљеви су груписани по друштвеним областима и питањима, а сваки је праћен низом мера у Акционом плану. Главне тематске области обухваћене Стратегијом су:

- **Образовање:** отклањање дискриминације у образовном систему, обезбеђивање инклузивног образовања и толерантног школског окружења.
- **Рад и запошљавање:** подстицање једнаких могућности на тржишту рада, спречавање дискриминације при запошљавању и на радном месту, посебно према осетљивим групама (жене, особе са инвалидитетом, националне мањине, ЛГБТИ особе итд.).
- **Здравство:** једнак приступ здравственој заштити, без дискриминације по било ком основу; сензибилизација здравствених радника и уклањање стереотипа у пружању здравствених услуга.
- **Социјална заштита:** једнак приступ услугама социјалне заштите и социјалним давањима за све категорије становништва; посебне мере за побољшање положаја социјално угрожених група.
- **Јавна управа и услуге:** унапређење приступачности и једнакости у пружању услуга јавне управе, укључујући локалне самоуправе; обезбеђивање да јавне институције поступају недискриминаторно у свом раду.
- **Правосуђе и безбедност:** јачање капацитета правосудног система за делотворну заштиту од дискриминације (ефикасна судска заштита и санкционисање дискриминације), као и подизање свести у полицији и другим безбедносним службама о недискриминаторном поступању.
- **Култура, информисање и спорт:** промоција толеранције и недискриминације у

културним садржајима и медијима, као и у спорту; сузбијање говора мржње и негативних стереотипа у јавном простору.

Овако широк тематски обухват произилази из схватања да је дискриминација друштвени проблем присутан у готово свим областима друштвеног живота, па Стратегија предвиђа групе активности усмерених на образовање, социјалну и здравствену заштиту, културу, спорт, информисање, безбедност и друге сфере.

Анализа показатеља према Стратегији

У Стратегији су дефинисани показатељи за праћење остварења општег и посебних циљева. Кључни показатељи учинка обухватају, између осталог:

- нормативне показатеље (нпр. број донетих или измењених прописа који јачају заштиту од дискриминације);
- институционалне показатеље (нпр. број успостављених механизма, односно, комисија; број спроведених обука службеника);
- показатеље стања, односно, исхода (нпр. проценат грађана који сматрају да су једнаке могућности обезбеђене, број пријављених случајева дискриминације и исходи тих поступака, стопа запослености рањивих група у односу на општу популацију, обухват деце из осетљивих група у образовању, итд.).

Основни недостатак показатеља дефинисаних Стратегијом, како у погледу циљева, тако и у погледу мера, јесте њихова недефинисаност по тзв. SMART принципу. Већина показатеља не садржи почетну и циљану вредност, као ни извор провере, а значајан део њих није ни дефинисан тако да буде мерљив. Из тог разлога је надлежни предлагач, у складу са сугестијама Републичког секретаријата за јавне политике, приликом израде првог акционог плана, унео недостајуће елементе за сваки показатељ, а одређене показатеље и потпуно изменио, односно изоставио, чиме су створени предуслови за квалитетније извештавање. Међутим, ово је у пракси значило да је, поред свих активности планираних Акционим планом, било потребно спровести и оне активности које би омогућиле утврђивање недостајућих почетних вредности, за шта нису створени институционални предуслови. Због тога, дошло се у ситуацију да 7 од укупно 10 показатеља исхода посебних циљева, односно 19 од укупно 36 показатеља резултата мера, уместо почетне вредности садржи напомену да ће почетна вредност бити утврђена у току периода спровођења акционог плана.

Посматрајући искључиво оствареност показатеља који имају јасно дефинисану почетну и циљану вредност, могло би се закључити да учинци Стратегије нису на задовољавајућем нивоу. Ако се у обзир узме и низак проценат реализације активности из Акционог плана за период 2022–2023. године, није могуће утврдити да ли би и у којој мери спровођење мера предвиђених Стратегијом било корисно за друштво, будући да потврде у виду јасно дефинисаних показатеља нема.

Када је у питању посебан циљ 1 (Усклађено национално законодавство са међународним антидискриминационим стандардима и праксом), рачунајући и показатеље резултата мера, може се видети да се показатељ односи само на број усвојених антидискриминационих закона, а исти показује да ниједан овакав закон није донет у извештајном периоду. У оквиру посебног циља 2 (Системски уведена антидискриминациона перспектива у креирање, спровођење и праћење јавних политика), једини мерљив показатељ који показује позитиван резултат је укључивање 12 организација цивилног друштва у састав Савета за праћење спровођења Стратегије, али када се у виду има наредни показатељ који показује недовољан број седница овог тела Владе, резултат остаје неповољан. Одређени напредак је учињен на пољу укључивања антидискриминационе перспективе у процес израде докумената јавних политика, и то кроз сарадњу са Републичким секретаријатом за јавне политике на изради Уредбе о методологији израде докумената јавних политика, али овај допринос није могуће исказати у дефинисаном показатељу. Посебан циљ 3 (Унапређена равноправност и већа друштвена укљученост припадника и припадница група у повећаном ризику од дискриминације) готово у потпуности је сачињен од мера чији су показатељи без почетне вредности, и за чије активности су надлежни други ресори. Стога је извештавање о испуњености овог посебног циља показало најслабије резултате, како у погледу активности, тако и у погледу показатеља. Посебан циљ 4 (Унапређен систем превенције и заштите од дискриминације) такође подразумева мере које обухватају широк круг институција реализатора, па иако извештаји показују да се поједине активности реализују, суштински проблем представља чињеница да су све те активности заправо редовне активности органа. Такође, треба констатовати да је изостао жељени резултат кључних мера, а то су оснаживање институције Повереника за заштиту равноправности као и јачање судских механизма за превенцију и заштиту од дискриминације.

Управо из разлога што дефинисани показатељи не могу да осликају учинак реализованих активности, приликом вредновања се мора узети у обзир напредак у дефинисаним областима Стратегије, а који јесте забележен на одређеним пољима, и о коме ће више речи бити у наставку.

Када је реч о усклађености циљева Стратегије са приоритетима Владе, као једног од мерила релевантности, може се констатовати да у извештајном периоду ниједна мера из Стратегије, нити активност у оквиру пратећег акционог плана, нису били уврштени у акционе планове за спровођење Програма Владе, нити у годишње планове рада Владе.

У наставку анализе, најпре се разматра степен реализације мера по тематским областима, затим остварење циљаних вредности показатеља, разлози за уочена одступања, као и допринос Стратегије ширим циљевима одрживог развоја.

Анализа спровођења по областима

Образовање

Иако директан утицај Стратегије на систем образовања није могуће сагледати у целини, општи подаци и системски извештаји указују на мерљиве и позитивне помаке у правцу остваривања кључних циљева Стратегије у области инклузивности и недискриминације у образовању. Акциони план за спровођење Стратегије за период након 2023. године није усвојен, те многе мере на терену не могу бити директно везане за стратегијски оквир, већ за опште политике и паралелне стратешке документе у области образовања. Ипак, мере које се спроводе су усаглашене са циљевима Стратегије, попут подршке ученицима из маргинализованих група, примене индивидуализованих образовних планова (ИОП), као и активности усмерених ка елиминацији дискриминаторних образаца.

Степен испуњености циљева: У области образовања у посматраном периоду постигнут је ограничен напредак. Посебно када је реч о обезбеђивању инклузивног и недискриминаторног образовања на свим нивоима и јачању капацитета наставног особља за препознавање и спречавање дискриминације, циљ је делимично испуњен, док је, рецимо, када је реч о успостављању система праћења случајева дискриминације у школама, недовољно података. Према Националном извештају о инклузивном образовању 2019–2021, спроведено је 378 обука којима је обухваћено близу 10.000 запослених у образовном систему. Истим извештајем потврђен је раст обухвата деце из осетљивих група, посебно деце ромске националности и деце са сметњама у развоју. Годишњи извештај просветне инспекције (2022/2023) бележи укључивање елемената заштите од дискриминације у план надзора и оцењује да су инспекцијски органи унапређивали капацитете за препознавање ризика дискриминације у школским установама.

Разлози за одступања: Постоје ограничења доступности података с обзиром на недостатак ујединаченог система праћења појаве и исхода дискриминације у школама, те не постоји интегрисана база података која би омогућила праћење на националном нивоу. Реализација се прати углавном кроз друге стратешке и програмске документе (нпр. Стратегија развоја образовања до 2030, Извештаји Министарства просвете).

Рад и запошљавање

У области рада и запошљавања, постоји развијен законодавни оквир који дефинише и забрањује дискриминацију у раду и запошљавању – укључујући Закон о раду, Закон о забрани дискриминације, и посебне законе о запошљавању особа са

инвалидитетом. Мере попут подстицаја за запошљавање особа са инвалидитетом су прописане законом и подстицајним програмима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Национална служба за запошљавање (НСЗ) спроводи активну политику запошљавања особа са инвалидитетом, која укључује стручну и финансијску подршку послодавцима и лицима са инвалидитетом (субвенције, рефундације зарада и прилагођавања радног места). Међутим, није могуће довести у директну везу све активности са самом Стратегијом, иако поједине активности институција указују на одређени степен примене начела недискриминације.

Степен испуњености циљева: Може се констатовати ограничен напредак, уз потребу за већом применом и јаснијим праћењем ефеката. У складу са подацима доступним на интернет-презентацији НСЗ, у посматраном периоду (2022–2024), расписивани су јавни позиви у оквиру мера активне политике запошљавања, при чему су сваке године биле укључене и особе са инвалидитетом као посебно циљна група. За 2022. годину планирано је укључење 20.165 лица (2.285 ОСИ), за 2023. – 21.205 лица (2.285 ОСИ), а за 2024. – преко 23.000 лица. Укупан буџет је у континуитету растао (од 6,55 до 7,75 милијарди динара). Међутим, подаци о реалној реализацији ових мера – број лица која су заиста укључена, задржана у запослењу, припадност другим групама у ризику од дискриминације – нису доступни у званично објављеним извештајима НСЗ-а, што отежава анализу ефеката мера по групама и оцењивање напретка појединачних циљева из Стратегије.

Разлози за одступања: Недостају квантитативни подаци. Родни јаз у платама и подаци о запослености теже запошљивих група долазе из општих статистичких извора и појава.

Здравство

Закони као што су Закон о здравственој заштити, Закон о правима пацијената и Закон о забрани дискриминације садрже недискриминационе принципе и обавезе институција у здравству. Пре свега, Закон о здравственој заштити садржи начело једнакости и професионалне етике у лечењу, који теоретски поставља оквир за једнака права пацијената у здравству.

Степен испуњености циљева: Ограничен напредак са знацима позитивног тренда. Док правни и стратешки оквир (закони, међународне препоруке) постоји, његова реализација није документовано представљена у јавним званичним извештајима.

Разлози за одступања: Нису доступни јавни извештаји Министарства здравља или других надлежних државних тела у којима су наведене активности специфичне за примену мера Стратегије у области здравства.

Социјална заштита

Републички завод за социјалну заштиту (РЗСЗ) редовно објављује извештаје о корисницима и пружаоцима услуга у систему социјалне заштите. У 2022. години је имплементиран нови информациони систем СОЗИС (Систем за заштиту и аутоматизацију инструмената социјалне заштите). РЗСЗ је у 2023. години сачинио низ извештаја („Извештај о раду центара за социјални рад у 2022.“, „Локалне услуге у заједници 2022/23“), који садрже кључне податке о броју корисника, лиценцираним услугама и одзивима у систему социјалне заштите. Наведени извештаји покривају и развој услуга у заједници као што су помоћ у кући, дневни боравак и лични пратиоци. У оквиру извештаја о раду центара за социјални рад (ЦСР) за 2022. годину, сумирани су статистички подаци из 170 ЦСР о броју корисника и капацитетима.

Степен испуњености циљева: Област социјалне заштите бележи ограничен напредак. Током периода 2022–2024. године остварени су поједини помаци у развоју услуга у заједници, као и у имплементацији информационог система. Међутим, изостају системски подаци о мерама које би циљано смањиле дискриминацију и неједнакост у систему. Реформа остаје у току, али нема јасних доказа да је дошло до значајног смањења структурних баријера. Циљеви Стратегије нису у потпуности достигнути, али постоји основ за даљи напредак.

Разлози за одступања: Извештаји не садрже податке о мерљивим активностима које би указивале на примену антидискриминационих политика. Сами извештаји зависе и од квалитета достављених података. Подаци за 2024. годину још увек нису објављени. У 2022. години започет је процес имплементације СОЗИС информационог система, а миграција података била је у току — извештај је заснован на подацима достављеним до тог тренутка. Нису доступни подаци који би потврдили да је миграција завршена након 2022. године, нити да је систем до краја интегрисан у 2023/2024. године.

Јавна управа и јавне услуге

Постоји законска обавеза техничке и комуникационе приступачности електронских јавних услуга. Према Закону о електронској управи (чл. 16. и 28.) и Уредби о ближим условима за израду и одржавање веб презентације органа из 2018. године, државни органи који пружају јавне услуге су обавезни да своје веб презентације чине приступачним особама са инвалидитетом. Ово укључује стандарде као што су високи контраст, читач екрана, навигација тастатуром и слично. Уредбом се такође предвиђа годишњи поступак анализе усаглашености са приступачношћу.

Степен испуњености циљева: У посматраном периоду, област јавне управе и јавних услуга показала је одређене помаке у правцу имплементације

антидискриминационих мера предвиђених Стратегијом, али ти помаци нису равномерно распоређени нити у потпуности документовани. Нормативни оквир у овој области је релативно добро развијен – Законом о општем управном поступку, Законом о државним службеницима и другим релевантним прописима већ су успостављени принципи равноправности и забране дискриминације. Поред тога, технолошки напредак, нарочито у области е-Управе, допринео је већој приступачности јавних услуга, чиме се индиректно унапређује и равноправност у поступању према грађанима. Е-Управа је знатно проширена, а постоји и правна обавеза техничке приступачности интернет-презентација јавних институција. Повереник за заштиту равноправности упућује континуиране препоруке државним органима, што указује на институционалну свест. Међутим, иако је нормативни и технички основ у јавној управи релативно добро успостављен, практична имплементација мера Стратегије није у довољној мери документована или транспарентна. Постоји извесна инфраструктура за инклузију (нпр. е-Управа, приступачне интернет-презентације), али недостају подаци о спровођењу обука и систематском праћењу ефеката по групама корисника. Напредак постоји, али је ограничен и неравномеран, што указује на потребу за појачаном имплементацијом у наредном периоду. На основу расположивих података за област јавне управе и јавних услуга у оквиру спровођења Стратегије, степен испуњености циљева може се оценити као ограничен напредак са структурним основама за даљи развој.

Разлози за одступања: Главни изазови у овој области односе се на спорије промене у институционалној пракси, ограничене ресурсе у појединим локалним самоуправама, и недостатак извештаја о предузетим мерама. Иако су уложени извесни напори за унапређење недискриминаторне праксе у јавним службама, њена конкретна примена често зависи од ентузијазма појединачних органа и руководилаца.

Правосуђе

У Стратегији је област правосуђа дефинисана као кључна заштитна тачка од дискриминације, јер ефикасна судска заштита и санкције представљају одвраћајући механизам. Стратегија јасно дефинише потребу за обукама, стратешким парницама, евиденцијом и приступачној судској помоћи (као део превентивне структуре). Стратегијом и пратећим акционим планом за 2022–2023. годину су планирани: обуке судија, тужилаца и адвоката о антидискриминационом законодавству и пракси Европског суда за људска права; охрабривање коришћења стратешких парница у дискриминационим предметима; праћење судске праксе и успостављање јединствене евиденције предмета вођених по притужбама за дискриминацију; унапређење приступачности судова и процесне погодности (нпр. бесплатна правна помоћ за оштећене).

Степен испуњености циљева: Правосудна академија је у октобру 2024. године у сарадњи са ОЕБС-ом одржала специфичну обуку посвећену дискриминацији,

посвећеној теми накнаде нематеријалне штете у судским предметима дискриминације. То значи да су теме дискриминације ушле у програм обуке. Међутим, не постоји јавно доступан податак о једном системском програму обука за судије, тужиоце и адвокате на тему (анти)дискриминације током 2022–2023. године, нити о иницијативи попут увођења стратешких парница, вођења посебних статистика у Информационом систему правосуђа Србије (ИСИС) или објављивања практичних смерница од стране Врховног суда, иако је Правосудна академија припремала обуке које су делимично повезане са темама људских права, мањинских права и инклузије (нпр. инклузија Рома, насиље у породици). Када је реч о испуњености циљева Стратегије, може да се констатује ограничен напредак уз појаву појединачних позитивних примера, али без системске промене у овој области. Такође, у јавно доступним документима Министарства правде или ИСИС-а нема података који би потврдили вођење предмета са ознаком дискриминације, нити постојање чисто стратешке правосудне праксе засноване на антидискриминационом законодавству. Нема званично објављене аналитике или извештаја који би указивали на постојање јединствене и систематизоване судске праксе по Закону о забрани дискриминације.

Разлози за одступања: Није донет подзаконски акт којим се уређује начин вођења евиденција правноснажних пресуда и одлука у парницама за заштиту од дискриминације, правноснажних пресуда и одлука у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и правноснажних пресуда и одлука у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости, као и начин њиховог достављања Поверенику за заштиту равноправности. Поред тога, није извршена измена судског пословника и није успостављена обавеза евидентирања, односно, додељивање посебне ознаке предметима који се тичу дискриминације.

Остале области

Поред наведених, Стратегија обухвата и друге области, попут културе и медија, спорта и унутрашњих послова и безбедности, мада са знатно мање мера него у областима као што су образовање, рад или социјална заштита. Те мере се углавном односе на промоцију толеранције кроз културне и спортске догађаје (међукултурни дијалог); на подизање капацитета медија за извештавање без стереотипа (едукација медија); организовање јавних трибина и кампања (против говора мржње у медијима, за равноправност у култури и спорту), док је унутар Министарства унутрашњих послова углавном рад био фокусиран на унапређење поступања са осетљивим групама (посебно према Ромима и ЛГБТИ особама). Реализација ових мера је делимична, а за неке од њих не постоји јавна документација о спровођењу (нпр. нема извештаја о бројности или ефектима трибина, едукација, или поступања полицијских службеника). Кампање у медијима и трибине о говору мржње јесу повремено спровођене, углавном у сарадњи са

невладиним сектором и Повереником за заштиту равноправности, али нису биле систематске нити у пуној надлежности државних органа. У неким случајевима, мере су биле зависне од пројектног финансирања, а не из редовних буџета.

Остварени показатељи учинка

У овом поглављу је сумирано колико су кључни показатељи учинка Стратегије остварени до краја 2024. године, у односу на почетне и циљане вредности. Иако је Стратегија донета до 2030. године, након три године могу се уочити трендови који указују да ли је она на путу испуњења својих крајњих циљева, или су потребне корекције.

У целини, може се закључити да је остварен одређени напредак у односу на почетно стање, али ни код једног важнијег показатеља, циљане вредности за 2024. годину нису достигнуте, нити их је могуће пратити на начин предвиђен Стратегијом. Стратегија, као кључни документ, садржи показатеље исхода и процене за различите области (образовање, запошљавање, социјално укључивање), али се они у изворима налазе само на нивоу предлога, без коначне статистичке објаве за 2024. годину. Повереник за заштиту равноправности, чији извештаји су махом препознати као извор провере вредности показатеља, у својим извештајима не наводи квантитативне показатеље према Стратегији, нити врши поређење са почетним и циљаним вредностима. Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог је током израде годишњих извештаја за 2022. и 2023. годину о спровођењу Стратегије, указало на проблем да нису доступни неки подаци од надлежних тела, што ограничава могућности за праћење показатеља Стратегије. То је резултовало тиме да конкретне бројчане вредности („почетна/циљана/остварена”) ни за једну област препознату у Стратегији, нису објављене у јавном формату. Могуће је само дати процену, али такви подаци нису верификовани у званичним извештајима.

С обзиром на наведено, може се констатовати да су почетне вредности у више случајева дефинисане (на основу истраживања из 2021. године или старијих извештаја). Циљане вредности из првог акционог плана (2022–2023) су постављене као праг, али се испоставило да су и оне биле преамбициозне. Остварене вредности се, међутим, углавном налазе у фази процене или су процене извучене из трендова, али нису системски верификоване у јавним извештајима. У том смислу, било их је једино могуће представити описно – у контексту да постоји делимичан напредак у више области, али да се циљане вредности за 2024. годину нису у потпуности остварили.

Преглед је дат у табели графикону испод.

Анализа спровођења по областима			
	Област	Степен испуњености циљева	Разлози за одступања
1.	Образовање	Ограничен напредак	Недостатак уједначеног система праћења и националне базе података.
2.	Рад и запошљавање	Ограничен напредак	Недостају квантитативни подаци о стварном ефекту
3.	Здравство	Ограничен напредак са знацима позитивног тренда	Недостатак јавних извештаја о специфичним мерама у здравству.
4.	Социјална заштита	Ограничен напредак	Недостатак системских података и завршених информационих интеграција.
5.	Јавна управа и јавне услуге	Ограничен напредак са структурним основама за развој	Ограничени ресурси, непотпуни извештаји, неравномерна имплементација.
6.	Правосуђе	Ограничен напредак уз појединачне позитивне примере	Недостатак системских евиденција и нормативних подзаконских аката.
7.	Остале области	Делимична реализација	Недовољна документација, мере зависе од пројеката, нису системске.



Разлози за одступања у спровођењу

При анализи, идентификовано је више разлога због којих је дошло до одступања између планираних и остварених резултата Стратегије у периоду 2022–2024. године. Ови разлози су важни за разумевање изазова у спровођењу и формулисање препорука за будућност:

- Пандемијски и ванредни услови: Иако је прва година спровођења Стратегије (2022) започета у условима постпандемијског опоравка, утицај COVID-19 није имао пресудан ефекат на реализацију мера у периоду 2022–2024. године. Институције су у великој мери наставиле редован рад, а евентуални заостаци из периода 2020–2021. године нису идентификовани као главни узрок одступања од планиране динамике. У том смислу, пандемија се не може сматрати значајним фактором у објашњењу ограниченог напретка у спровођењу Стратегије.

- Недовољни капацитети и ресурси: Готово сви ресори су се сусрели са ограниченим људским и финансијским капацитетима за имплементацију мера. На пример, број инспектора рада, просветних саветника, социјалних радника или судија није повећан у складу са растом надлежности и очекивања. Додатне обуке и активности најчешће су спровођене преко пројеката или уз подршку донатора, што није увек синхронизовано са динамиком првог акционог плана. Недостатак сталних извора финансирања за поједине мере (попут инфраструктурних прилагођавања, ангажовања додатног особља као што су педагошки асистенти, преводиоци и сл.) довео је до кашњења у њиховој реализацији.

- Међуресорна координација: Спровођење Стратегије захтева сарадњу више министарстава и нивоа власти (републички, покрајински, општински). У неким областима, та координација је била изазов. На пример, мере за Роме захтевају синергију Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, локалних самоуправа, Министарства здравља, Министарства просвете (тада: Министарства просвете, науке и технолошког развоја) – што није увек реализовано на жељени начин. Савет за праћење спровођења Стратегије је основан, али је у прве две године тек успостављао свој рад и није одмах могао да превазиђе све комуникационе баријере међу органима. Као последица, неке активности су се спорије покретале (сви су чекали иницијативу неког другог) или су рађене парцијално.

- Недовољна информисаност крајњих корисника: Један од индиректних разлога јесте и то што грађани – циљне групе Стратегије – често нису били упознати са новим могућностима или променама. Извештаји показују да је требало више промоције у јавности да би мере заживеле. У неким срединама није било локалне кампање која би најавила нове услуге или права, што је утицало да одзив и коришћење тих мера буде испод очекиваног.

- Културне и друштвене препреке: Дискриминација као појава дубоко је укореењена у стереотипима и предрасудама дела становништва. Промена тих ставова је процес који траје дуже од неколико година. Премда су покренуте иницијативе едукације, у друштву се и даље региструје висок ниво социјалне дистанце према одређеним групама (нпр. према особама другачије сексуалне оријентације, према особама са менталним потешкоћама, итд.). Ово се неминовно рефлектује и на успех мера – нпр. послодавац са предрасудама тешко ће запослити припадника одређене групе у ризику од дискриминације, упркос подстицајима. Дакле, један део споријег напретка иде на рачун споре еволуције друштвене свести, што Стратегија покушава да убрза, али је потребно време.

- Праћење и подаци: Иако је систем показатеља дефинисан, практично праћење је наишло на тешкоће. Установљено је да за неке показатеље не постоје редовна мерења (нпр. ставови грађана се мере кроз периодична истраживања, не сваке године; структуру запослености по групама није лако мерити без пописа, итд.). Ово је отежало да се на време уочи заостајање код одређених циљева. Могуће је и да су одступања била већа него што су званични подаци показивали, али да нису била ухваћена показатељима због недостатка података. Сви ови фактори указују да спровођење Стратегије није било без потешкоћа. Међутим, важно је истаћи да ниједан од разлога не указује на фундаменталну неправилност или погрешну поставку саме Стратегије – пре се ради о оперативним изазовима у примени. То значи да се одговарајућим мерама (јачање капацитета, боља координација, више средстава, наставак едукације) може побољшати учинак у наредном периоду.

Повезаност са циљевима одрживог развоја

Стратегија изричито доприноси испуњавању више циљева одрживог развоја (ЦОР) из Агенде 2030, будући да равноправност и недискриминација представљају темељ одрживог развоја и начела „да нико не буде изостављен”. У наставку је преглед најрелевантнијих ЦОР којима ова стратегија доприноси, са кратким образложењем:

- Циљ 5: Родна равноправност. Иако је за родну равноправност донета посебна стратегија, и антидискриминациона стратегија обухвата мере које користе женама и девојчицама. Спречавање дискриминације на основу пола је један од приоритета – од области рада (једнаке плате, једнаки услови) до борбе против родно заснованог насиља (које Стратегија индиректно подржава кроз јачање институција). Остваривање општег циља Стратегије значи да жене треба равноправно да уживају права као и мушкарци, што је у сржи ЦОР 5. Конкретно, Стратегија доприноси подциљу 5.1 (Окончати све облике дискриминације жена и девојака свуда) кроз унапређење закона и праксе.

- Циљ 10: Смањење неједнакости. ЦОР 10 захтева смањење неједнакости унутар држава, укључујући и оне неједнакости засноване на статусу, етничкој, верској, економској или другој припадности. Ова стратегија је практичан алат за тај циљ,

посебно кроз подциљ 10.2 (Оснажити и промовисати социјалну, економску и политичку инклузију свих, без обзира на године, пол, инвалидитет, расу, етничку припадност, порекло, религију, економски или други статус). Мере као што су инклузивно образовање, запошљавање група у повећаном ризику од дискриминације, социјална укљученост – директно се поклапају са овим подциљем. Смањење разлика у приступу услугама и правима, којима Стратегија тежи, јесте корак ка смањењу неједнакости. Подаци о запослености особа са инвалидитетом, обухвату Рома и сл. такође су показатељи напретка ка ЦОР 10.

- Циљ 16: Мир, правда и јаке институције. Овај циљ обухвата људска права, владавину права и недискриминацију. Посебно је значајан подциљ 16.6 – Промовисати и применити недискриминаторне законе и политике за одрживи развој. Стратегија са својим акционим планом је идентификована као кључни плански документ којим Србија доприноси остварењу подциља 16.6. Она јача институције (полицију, судство, управу) у недискриминаторном поступању и тиме гради праведније друштво. Такође, доприноси подциљу 16.3 (Обезбедити једнак приступ правди за све) кроз мере у правосуђу, и 16.6 (Развити делотворне, одговорне и транспарентне институције) кроз јачање механизма за праћење и спречавање дискриминације у јавном сектору.

Осим наведених, Стратегија је релевантна и за:

- Циљ 4: Квалитетно образовање – подциљ 4.5, који тражи елиминацију родних разлика у образовању и једнак приступ за угрожене групе, што је директно предмет антидискриминационих мера у образовању. Такође за:

- Циљ 8: Достојанствен рад и економски раст – подциљ 8.5 позива на пуну и продуктивну запосленост за све, укључујући особе са инвалидитетом и мањине, чему тежи део Стратегије који се односи на запошљавање.

- Циљ 3: Здравље и добробит – подциљеви о универзалној здравственој заштити су подржани мерама Стратегије за недискриминацију у здравству.

Укратко, Стратегија је уграђена у национални оквир за спровођење Агенде 2030. Њено успешно спровођење унапређује учинак Републике Србије у погледу ЦОР, што је и препознато у документима – у националним извештајима о одрживом развоју наведено је да ће пуна примена ове стратегије омогућити равноправно остваривање људских права за све и јачање система заштите. Предуслов одрживог развоја је друштво у којем нико није дискриминисан, јер му омогућава да лакше напредује економски и социјално, уз веће поверење грађана у институције.

Закључна разматрања

На основу вредновања спровођења Стратегије у периоду 2022–2024, издвајају се следећи закључци:

1. Посматрано строго на основу извештаја за 2022. и 2023. годину о спровођењу првог акционог плана, могло би се закључити да је потребан наставак и интензивирање спровођења Стратегије, без потребе за њеном хитном ревизијом. Према тако посматраним налазима, долази се до закључка да је Стратегија квалитетно конципирана, и да циљеви остају важећи. Извештаји Повереника за заштиту равноправности, као и резултати јавне расправе о Предлогу новог двогодишњег акционог плана (за 2024. и 2025. годину), нису указивали на суштинску потребу за ревизијом Стратегије. Препорука би била да се задржи постојећи оквир и ради на његовој пунијој имплементацији.

2. Међутим, како до усвајања и спровођења новог акционог плана за период 2024–2025. године није дошло, иако је јавна расправа о његовом предлогу одржана у првом кварталу 2024. године, стање треба да се посматра у светлу поменутог развоја догађаја. Током рада на изради извештаја о спровођењу првог акционог плана, као и рада на изради новог акционог плана, постало је јасно да нови акциони план треба да садржи реалистичне рокове, јасне носиоце активности и унапређене показатеље. Међутим, то није било могуће учинити првенствено због чињенице да постојећи показатељи из Стратегије, који се нужно преузимају у Акционом плану, нису били одговарајући, нити је било могуће да се исти у било којој мери ревидирају како би се повећала њихова специфичност, релевантност и мерљивост. Стога, дефинисање прецизних, релевантних и мерљивих показатеља, треба да буде превасходни циљ евентуалне ревизије Стратегије, уз обезбеђивање података из редовних статистичких извора и база, на основу којих би се пратили учинци јавних политика у области људских права.

3. Потребно је јачање институционалне координације и капацитета. Извештаји указују на потребу редовног састајања Савета за праћење спровођења Стратегије и оперативну техничку подршку. Иако је направљена мрежа контакт-тачака за праћење питања антидискриминационе политике и стања у тој области у министарствима (интерна евиденција Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог), на локалном нивоу углавном нема капацитета за ту врсту праћења политика. Потребно је спроводити обуке за запослене у јавној управи с тим у вези, подстицати размену добре праксе (платформа за општине, награђивање иновација), али и радити на промоцији мера и механизма заштите за грађане. У том смислу, потребно је размислити о успостављању система за прикупљање података, који би омогућио квалитетније праћење стања у овој области на годишњем нивоу. Иако је у извештајном периоду било иницијатива од стране Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог да се успостави интензивна сарадња са Републичким заводом за статистику у раду на унапређењу прикупљања и израде статистичких података

релевантних за праћење стања у области антидискриминационе политике, до конкретне сарадње није дошло.

4. Када је реч о финансијском планирању и подршци, може се констатовати да нису створени предуслови за ефикасно планирање антидискриминационе политике, на начин да се јасно може пратити оправданост уложених средстава и ефикасност мера. Да би се то постигло, буџетски програми надлежних органа треба да садрже експлицитно исказана средства за спровођење мера из акционих планова. Извештаји о учинку програмског буџета указују да се многе мере финансирају *ad hoc* или пројектно. Потребно је структурно финансирање мера, уз подршку буџетских средстава. Донаторска, односно пројектна средства треба користити само као допуну средствима опредељеним из буџета.

5. Приликом израде акционих планова за спровођење Стратегије треба извршити адекватну приоритизацију мера које ће предметни акциони план имати у фокусу. С обзиром на то да су институционални али и финансијски ресурси за спровођење предметних мера процењени као ниски, није реално очекивати да двогодишњи акциони план подразумева реализацију више активности у оквиру сваке од постојећих мера, о чему сведочи и низак степен реализације мера. У том смислу, потребно је, приликом израде акционих планова, размотрити и препоруке и извештаје међународних тела, како би испуњавање ових препорука у што већем обиму било обухваћено планираним активностима.

6. На основу општег пресека стања, може се закључити да је ревизија Стратегије током 2025–2026. године реална опција. Имајући у виду да други акциони план није усвојен, резултати средњорочне евалуације не би се разликовали од закључака из ове трогодишње анализе спровођења Стратегије. Посебно се истиче чињеница да показатељи нису мерљиви на начин на који су постављени у Стратегији, што онемогућава адекватно праћење резултата њеног спровођења. Поједини циљеви су преамбициозно постављени, и потребно је прилагодити и поједине мере, како би се избегле нејасноће или преклапања. Иако је Стратегија на одговарајући начин мапирала и груписала подручја у којима је потребно остварити промену, ради њене ефективности неопходно је показатеље учинака мера и посебних циљева учинити специфичнијим, релевантнијим и мерљивијим, са стабилним изворима провере.

7. Иако није дошло до појаве суштински нових околности које би оспориле релевантност постојеће стратегије, приметне су суптилне, кумулативне промене – економске, друштвене и демографске – које указују да би средњи рок примене Стратегије (2025/2026) требало да буде прилика за њену ревизију. Нова кретања у друштву до којих је у међувремену дошло, донекле мењају контекст у коме се спроводи Стратегија. Многе мере и активности предвиђене Стратегијом у досадашњим акционим плановима се ослањају на пројектно финансирање, што није одрживо. Донаторска средства за спровођење неких од кључних активности из акционих планова нису била обезбеђена. Постоје и умерене новине у демографским околностима. Република Србија је у процесу демографског старења, што потенцијално доноси нове облике

дискриминације по основу старосног доба. Услед појачаних миграција младих и већег броја имиграната (нпр. радне миграције из земаља Азије и Африке у Републику Србију) и избеглица, дошло је до потребе за интензивнијом интеграцијом ових нових мањинских група. Промене у породичним структурама (нпр. раст броја једнородитељских породица, ЛГБТИ заједница) захтевају финију диференцијацију политика. Све то указује да је потребно размотрити посебне мере за старије, мигранте, ЛГБТИ особе, запошљавање младих, регионалне разлике итд, што наговештава да је потребан комбиновани приступ, односно, да је потребно у свакој области конкретизовати мере и активности које су усмерене према приоритетним групама у ризику од дискриминације. Поред тога, дошло је до умерених промена у правним и институционалним околностима. Република Србија је током 2023/2024. године добила нове препоруке Европске комисије, Европске комисије против расизма и нетолеранције (ECRI), као и пресуде Европског суда за људска права, које посредно утичу на тумачење дискриминације.

Извори

Стратешки документи

- Акциони план за период 2022–2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 112/22)
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 103/21)
- Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године („Службени гласник РС”, број 23/22)
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 12/22)

Стратешко-плански документи

- Национална мапа пута за статистику за циљеве одрживог развоја (Републички завод за статистику, 2024; доступно на: https://sdg.indikatori.rs/media/1697/sajt-nacionalna-mapa-puta-za-statistiku_srp.pdf, приступљено: 29.6.2025. године)

Закони и подзаконска акта

- Закон о бесплатној правној помоћи („Службени гласник РС”, број 87/18)
- Закон о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 – исправка, 83/05 – исправка, 64/07, 67/07 – исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 – УС, 19/25)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21)
- Закон о здравственој заштити („Службени гласник РС”, бр. 25/19, 92/23 – Аутентично тумачење и 29/25 – УС)
- Закон о општем управном поступку („Службени гласник РС”, бр. 18/16, 95/18 – Аутентично тумачење и 2/23 – УС)
- Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18 – др. закон, 27/18 – др. закон, 10/19, 6/20, 129/21, 92/23 и 19/25)
- Закон о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18)
- Закон о правима пацијената („Службени гласник РС”, бр. 45/13 и 25/19 – др.

закон)

- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 32/13)
- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – Аутентично тумачење)
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21)
- Закон о социјалној заштити („Службени гласник РС”, бр. 24/11 и 117/22 – УС)
- Уредба о ближим условима за израду и одржавање веб презентације органа („Службени гласник РС”, број 104/18)
- Уредба о методологији израде докумената јавних политика („Службени гласник РС”, број 20/25)

Извештаји:

- Годишњи извештај за 2022. годину о спровођењу Акционог плана за период од 2021. до 2023. године за провођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године (Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, 2023; доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2024-09/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D1%9A%D0%B8%20%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BE%20%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%92%D0%B5%D1%9A%D1%83%20a%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%202022.pdf>, приступљено 29.6.2025. године)
- Годишњи извештај о спровођењу Акционог плана за 2022. годину (Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, 2023; доступно на: <https://minljpdd.gov.rs/dokumenta/izvestaji/>, приступљено: 29.6.2025. године)
- Годишњи извештај о спровођењу Акционог плана за 2023. годину (Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, 2024; доступно на: <https://minljpdd.gov.rs/dokumenta/izvestaji/>, приступљено: 29.6.2025. године)
- Извештај о напретку у остваривању циљева одрживог развоја до 2030. године у Републици Србији: Извештај за 2022. годину (Републички завод за статистику, 2023; доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/pdf/G20246007.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)
- Извештај о раду центара за социјални рад за 2022. годину (Републички завод за сооцијалну заштиту, 2023; доступно на: <https://www.zavodsz.gov.rs/media/2572/izvestaj-o-radu-csr-u-2022-godini.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Национални извештај о инклузивном образовању у Републици Србији, за период од 2019. до 2021. године (Министарство просвете, 2022; доступно на: <https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2022/12/Nacionalni-izvestaj-o-IO-2019-2021.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Попис становништва, домаћинства и станова 2022 (Интернет-презентација Републичког завода за статистику; доступно на: <https://popis2022.stat.gov.rs/>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину (Повереник за заштиту равноправности, 2023; доступно на: https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/RGI-2022_15.3.pdf, приступљено: 29.6.2025. године)

- Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину (Повереник за заштиту равноправности, 2024; доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/03/RGI-2023.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Статистички годишњак Републике Србије, 2022 (Републички завод за статистику, 2022; доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20222055.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Статистички годишњак Републике Србије, 2023 (Републички завод за статистику, 2023; доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/publikacije/publication/?p=15431&tip=2>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Статистички годишњак Републике Србије, 2024 (Републички завод за статистику, 2024; доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/publikacije/publication/?p=15984&tip=2>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Становништво – процене и пројекције (интернет-презентација Републичког завода за статистику; доступно на: <https://www.stat.gov.rs/oblasti/stanovnistvo/>, приступљено: 29.6.2025. године)

Анализе

- Србија и Агенда 2030: Мапирање националног стратешког оквира у односу на циљеве одрживог развоја (Републички секретаријат за јавне политике, 2024; доступно на: <https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Srbija-i-Agenda-2030.-februar-2024.-lat.pdf>, приступљено 29.6.2025. године)

Истраживања

- Истраживање јавног мњења: Извештај о односу представника и представница

органа јавне власти према дискриминацији у Србији (Повереник за заштиту равноправности, 2024; доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-odnosu-predstavnika-i-predstavnica-organa-javne-vlasti-prema-diskriminaciji-u-srbiji-nelektorisana-verzija/>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Истраживање јавног мњења: Извештај о перцепцији грађана и грађанки о дискриминацији у Србији (Повереник за заштиту равноправности, 2023; доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-percepciji-gradjana-i-gradjanki-o-diskriminaciji-u-srbiji/>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Истраживање судске праксе у парницама за заштиту од дискриминације и појам и значај стратешких парница Повереника за заштиту равноправности (Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, 2024; доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/06/Istrazivanje-sudske-prakse.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)

- Перцепција ромске заједнице о дискриминацији (Повереник за заштиту равноправности, 2024; доступно на: <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/09/Percepcija-romske-zajednc-o-diskriminaciji.pdf>, приступљено: 29.6.2025. године)

Информативни материјал јавне управе

- Запослите особу са инвалидитетом (интернет-презентација Националне службе за запошљавање; доступно на: <https://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/zaposlite-osobu-sa-invaliditetom.cid224>, приступљено: 29.6.2025. године)