



Република Србија
МИНИСТАРСТВО НАУКЕ, ТЕХНОЛОШКОГ
РАЗВОЈА И ИНОВАЦИЈА
Број: 021-02-3/2024-02
Датум: 18.01.2024. године
Београд
Немањина 22-26

**План Министарства науке, технолошког развоја и иновација за
остваривање и унапређење родне равноправности**

1. Увод

У складу са чланом 23 а. Закона о изменама и допунама Закона о министарствима ("Службени гласник РС", број 116/22) прописано је да Министарство науке, технолошког развоја и иновација (у даљем тексту: Министарство) обавља послове државне управе који се односе на: систем, развој и унапређење научноистраживачке делатности у функцији научног, технолошког и привредног развоја; предлагање и реализацију политике и стратегије научног и технолошког развоја; утврђивање и реализацију програма научних, технолошких и развојних истраживања; подршку младим талентима; усавршавање кадрова за научноистраживачки рад; предлагање и реализацију иновационе политике; предлагање и реализацију политике и програма у области вештачке интелигенције; подстицање технопредузетништва, трансфера знања и технологија у привреди; развој и унапређење иновационог система у Републици Србији; развој функционисања система научно-технолошких информација и програма развоја научно-технолошке инфраструктуре; истраживање у области нуклеарне енергије; сигурност нуклеарних објеката; производњу и привремено складиштење радиоактивних материјала, изузев у нуклеарним енергетским постројењима; стварање услова за приступ и реализацију пројеката из делокруга тог министарства који се финансирају из средстава претприступних фондова Европске уније, донација и других облика развојне помоћи, као и друге послове одређене законом.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Министарство доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС" бр.52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Правни оквир

С обзиром да је родна равноправност значајан сегмент, као и правни оквир у области родне равноправности, Министарство се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, а који је садржан у следећим актима:

Устав Републике Србије („Сл.гласник РС“ број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања и злоупотребавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;

Закон о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр.52/21);

Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“, бр.22/09, 52/21);

Закон о заштитнику грађана („Сл.гласник РС“, бр.105/21);

Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење);

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 и 142/22);

Закон о мирном решавању радних спорова („Сл.гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18);

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл.гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, 113/17- др. закон и 49/21);

Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 103/21);

Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл.гласник РС“, број 47/21);

Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 12/22).

3. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

1) *род* означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) *осетљиве друштвене групе* су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у

неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) *једнаке могућности* подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) *дискриминација лица* по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) *родна перспектива* односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) *родна анализа* представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) *уравнотежена заступљеност полова* постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) *родно засновано насиље* је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) *насиље према женама* означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) *узнемиравање* јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) *подстицање на дискриминацију* на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) *сексуално, односно полно узнемиравање* јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) *сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) *плата* представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

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

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

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

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. Подаци из евиденција

4.1 Запослени и радно ангажовани

Облик радног ангажовања	Број запослених/ангажованих
државни службеници на положају	6
државни службеници запослени на неодређено време	45
државни службеници запослени на одређено време	/
државни службеници запослени на одређено време по основу замене	/
лица ангажована на основу уговора о обављању привремених и повремених послова	16
Укупно	67

Табела I: Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица на дан 31.12.2023. године

4.2 Полна структура

Облик радног ангажовања	Број	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају	6 (100%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)
државни службеници запослени на неодређено време	45 (79,6%)	37 (75%)	8 (25%)
државни службеници запослени на одређено време			
државни службеници запослени на одређено време по основу замене			
лица ангажована на основу уговора о обављању привремено повремених послова	16	13	3
Укупно	76 (100%)	52 (70,4%)	15 (29,6%)

Табела II: Подаци о полној структури запослених и ангажованих на дан 31.12.2023. године

4.3 Старосна структура

Врста радног ангажовања	Старосна структура	Број	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају	21-30			
	31-40	3 (100%)	1 (33,4%)	2 (66,6%)
	41-50	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
	51-60			
	61-70	1 (100%)		1 (100%)
државни службеници запослени на неодређено време	21-30	3 (100%)	3 (100%)	
	31-40	8 (100%)	5 (62,5%)	3 (37,5%)
	41-50	17 (100%)	14 (82,3%)	3 (17,7%)
	51-60	14 (100%)	12 (85,7%)	2 (14,3%)
	61-70	3 (100%)	3 (100%)	0 (0%)
државни службеници запослени на одређено време	21-30			
	31-40			
	41-50			
	51-60			
	61-70			
државни службеници запослени на одређено време по основу замене	21-30			
	31-40			
	41-50			
	51-60			
	61-70			
лица ангажована на основу уговора о обављању привремено повремених послова	21-30	10 (100%)	7 (70%)	3 (30%)
	31-40	3 (100%)	3 (100%)	0 (0%)
	41-50	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
	51-60			
	61-70	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)

Табела III: Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих на дан 31.12. 2023. године

4.4 Квалификациона структура

Врста радног ангажовања	Степен стручне спреме	Број	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају	средња стручна спрема			
	виша стручна спрема			
	висока стручна спрема	6	2	4
државни службеници запослени на неодређено време	средња стручна спрема	4	1	3
	виша стручна спрема	5	4	1
	висока стручна спрема	36	30	6
државни службеници запослени на одређено време	средња стручна спрема			
	виша стручна спрема			
	висока стручна спрема			
државни службеници запослени на одређено време на основу замене	средња стручна спрема			
	виша стручна спрема			
	висока стручна спрема			
лица ангажована на основу привремено повремених послова	средња стручна спрема	6	3	3
	виша стручна спрема			
	висока стручна спрема	10	10	

Табела IV: Подаци о квалификационој структури запослених и радно ангажованих на дан 31.12.2023. године

4.5 Извршилачка радна места и положај

Извршилачка радна места и положај	Број запослених	Жене	Мушкарци
извршилачка радна места	45 (88,2%)	37 (94,9%)	8 (17,8%)
Лица на положају	6 (11,8%)	2 (5,1%)	4 (66,7%)
Укупно	51 (100%)	39 (100%)	12 (100%)

Табела V: Подаци о извршилачким радним местима и положају на дан 31.12.2023. године

4.6 Руководећа радна места

Руководеће радно место	Број запослених	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају III група	4	2	2
начелник одељења	/	/	/
шеф одсека	4	3	1
руководилац групе	5	4	1
Укупно	13	9	4

Табела VI: Подаци о руководећим радним местима на дан 31.12.2023. године

4.7 Запошљавање

Врста радног ангажовања	Број	Жене	Мушкарци
неодређено	15	8	7
одређено			
Укупно	15	8	7

Табела VII: Подаци о запошљавању у 2023.години закључно са 31.12. 2023. године

4.8 Обуке

Врста радног ангажовања	Број запослених	Жене	Мушкарци
неодређено	22	20	2
одређено			
Укупно	22	20	2

Табела VIII: Подаци о обукама у 2023.години закључно са 31.12.2023. године

4.9 Подаци о платама и накнадама

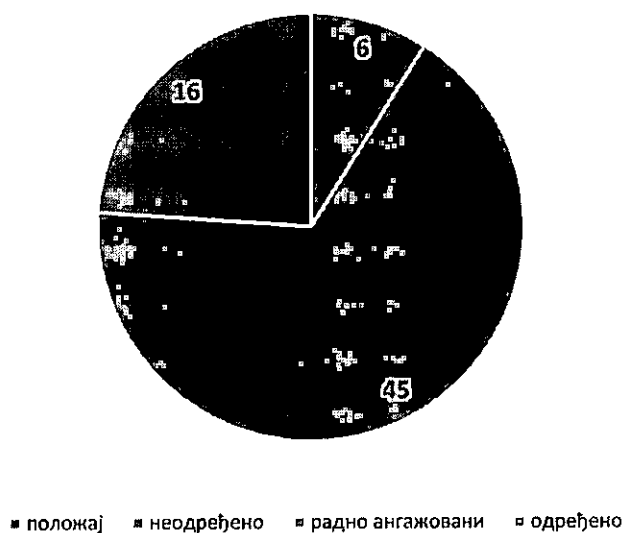
Плате и накнаде	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају	173.491	163.883
државни службеници на извршилачким радним местима	84.506	93.096
лица ангажована на основу привремено повремених послова	64.151	64.079

Табела IX: Подаци о платама и накнадама на дан 31.12.2023. године

5. Опис стања

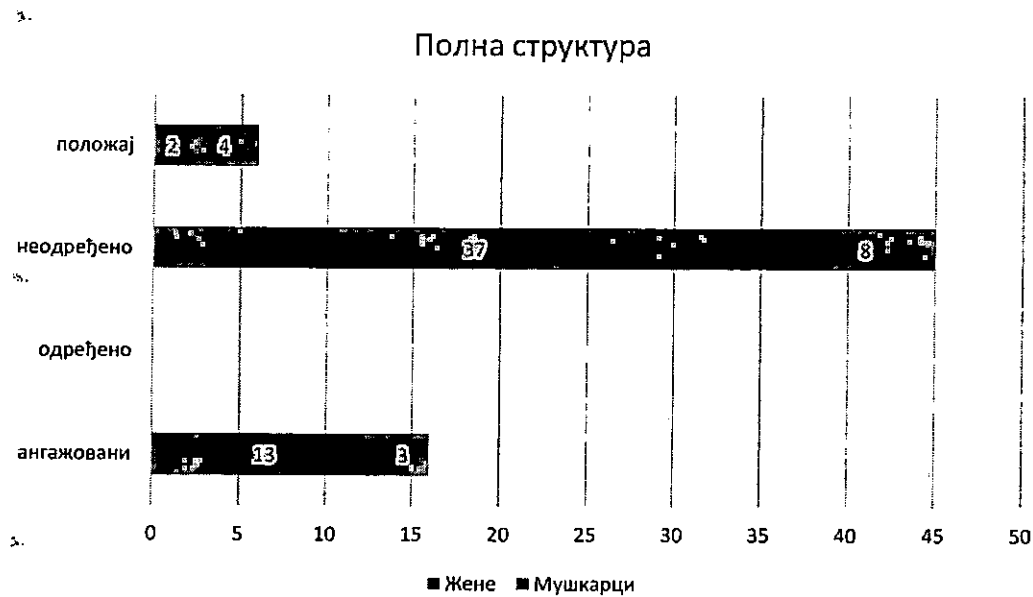
На основу података представљених у делу 4 види се да је највећи број лица у радном односу на неодређено време (45 лица).

Запослени и радно ангажовани



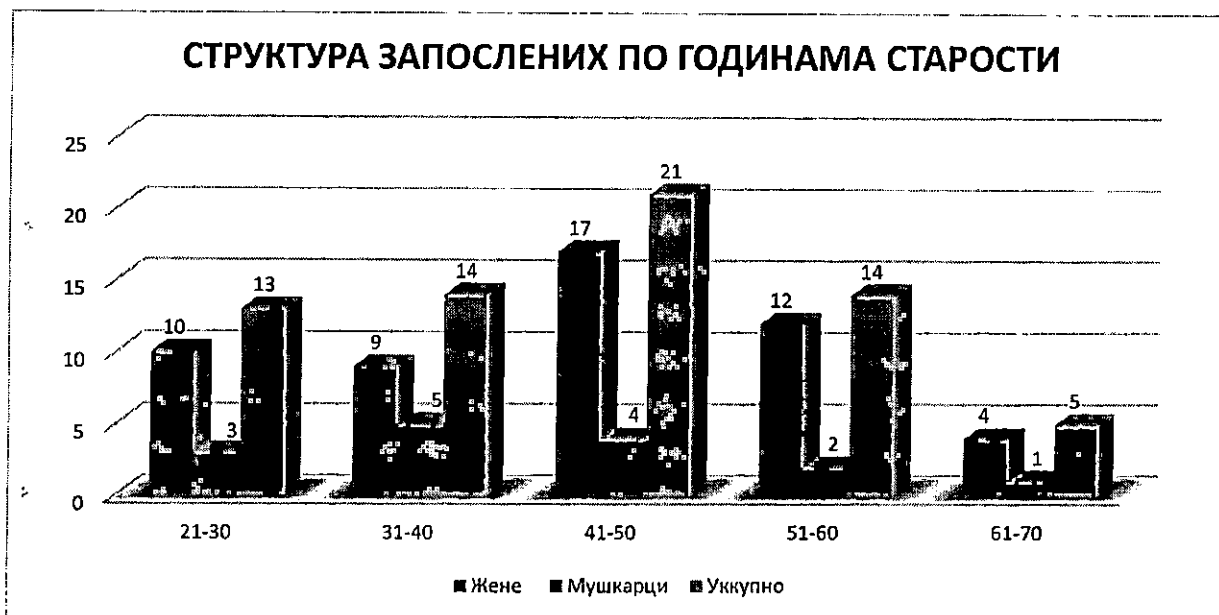
Графикон I: Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица на дан 31.12. 2023.године

Када је у питању полна структура запослених и радно ангажованих су особе женског пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист жена код запослених на неодређено време. Међутим, у случају лица на положају, већи је број мушкараца 4 (66,7%) у односу на број жена 2 (33,3%).



Графикон II: Подаци о полној структури запослених и ангажованих на дан 31.12.2023. године.

Највећи број запослених и радно ангажованих лица оба пола је у распону између 41-50 године.



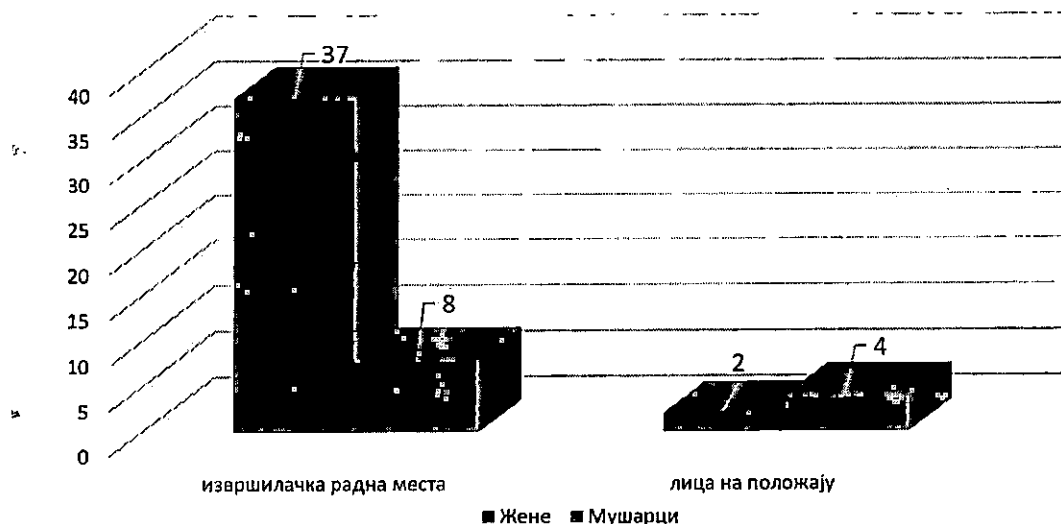
Графикон III: Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих на дан 31.12.2023. године

Квалификациона структура запослених и радно ангажованих лица оба пола упућује да највећи број запослених и радно ангажованих има стечено високо образовање.



Графикон IV: Подаци о квалификационој структури запослених и радно ангажованих на дан 31.12.2023. године

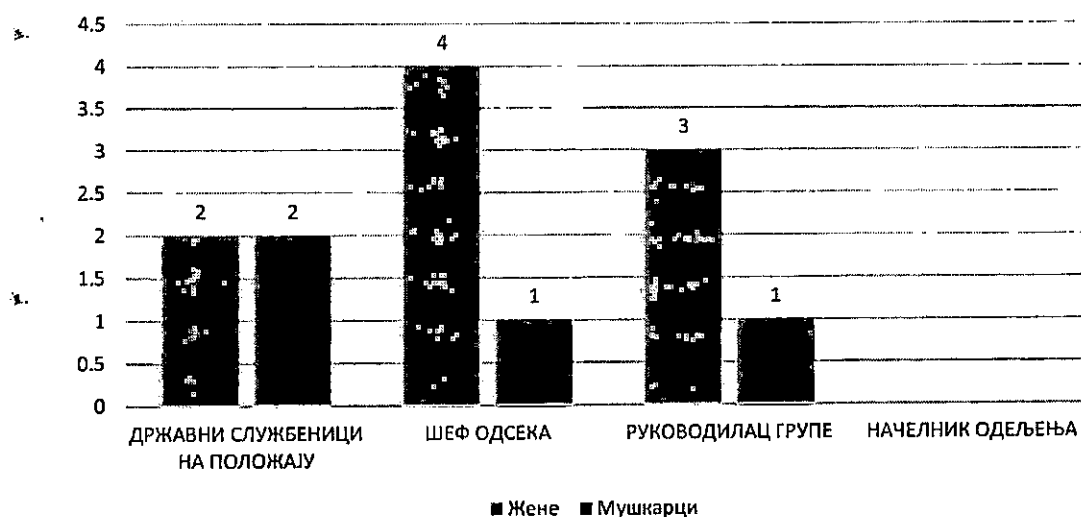
ИЗВРШИЛАЧКА РАДНА МЕСТА И ПОЛОЖАЈ



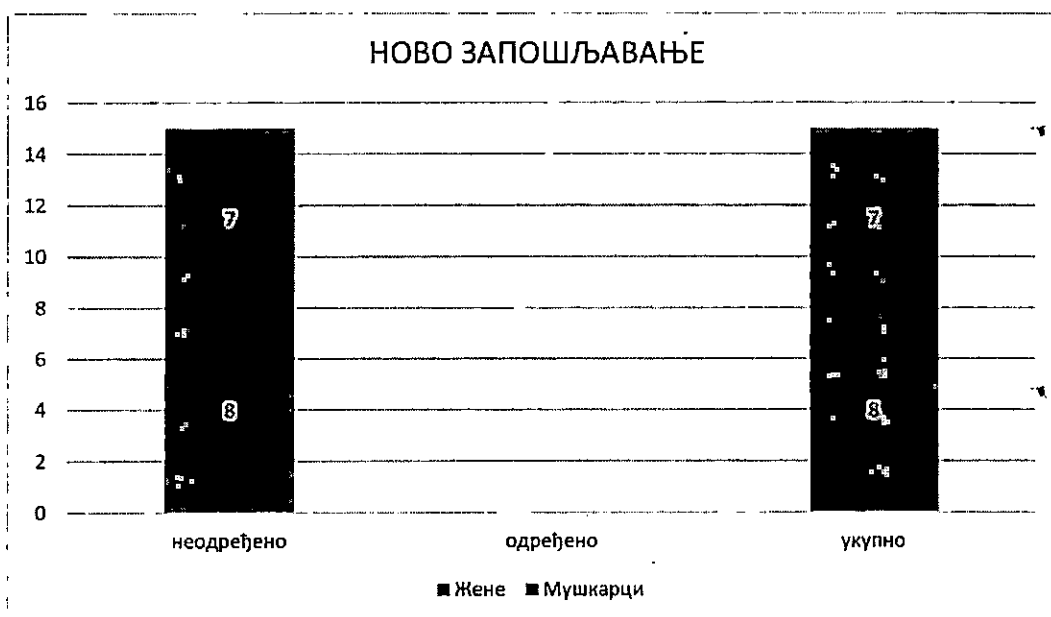
Графикон V: Подаци броју запослених и радно ангажованих на извршилачким радним местима и положају на дан 31.12.2023. године

На руководећим местима су у највећем броју жене.

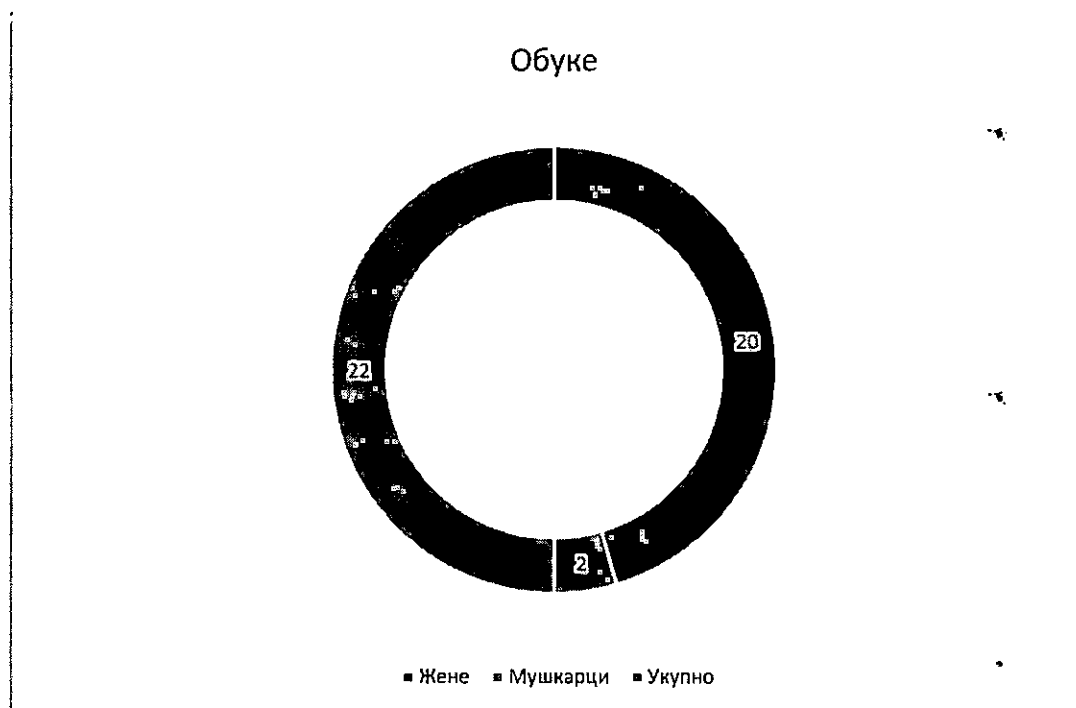
Руководиоци



Графикон VI: Подаци о руководећим радним местима на дан 31.12.2023. године

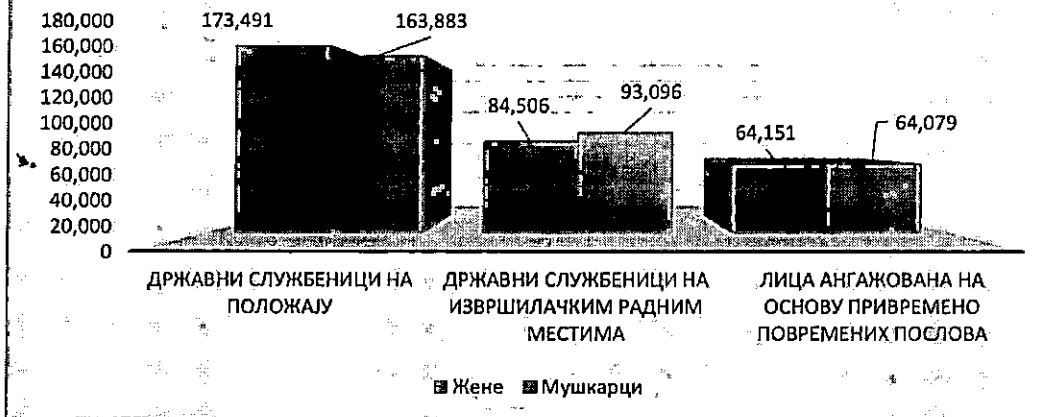


Графикон VII: Подаци о запошљавању у 2023.години закључно са 31.12 2023. године



Графикон VIII: Подаци о обукама у 2023.години закључно са 31.12.2023. године

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица у просечном номиналном нето износу



Према свему претходно наведеном, можемо констатовати да у структури запослених у Министарству постоји родни јаз у корист жена код запослених на неодређено време. Међутим, у случају лица на положају, већи је број мушкараца у односу на број жена.

Сви државни службеници заснивају радни однос на основу критеријума прописаних Законом о државним службеницима и Уредбом о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима, на основу резултата провера општих, посебних и понашајних компетенција. Решењем министра науке, технолошког развоја и иновација формира се Конкурсна комисија која спроводи изборни поступак и формира листу кандидата, на основу резултата који кандидати остваре у изборном поступку. У том смислу не постоји било који облик дискриминације у структури запослених, јер Министарство нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс. Ово се односи и на лица која су руководиоци ужих унутрашњих јединица.

У погледу старосне структуре запослених и радно ангажованих оба пола се налазе у распону између 41-50 година.

Високо образовање је доминантно код оба пола.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Министарству, не постоји родни јаз, с обзиром да су зараде одређене коефицијентима и основицом, у складу са Законом о платама државних службеника и намештеника.

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: **Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Министарства.**

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви

6.2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Министарству

Успостављање инклузивне средине у Министарству у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

6.2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике Министарства

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

6.2.3 Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

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

6.2.4 Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

7.1 Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Министарство, одређује следеће посебне мере:

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу министарства. Подстицати запослене да похађају програм обуке из области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број запослених и радно ангажованих лица, жена и мушкараца, из сваког сектора при министарству похађа ову обуку;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова на руководећим местима;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

7.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Министарству.

У Министарству је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Министарства; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Министарству и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Министарству; доставља извештаје министру, које Министарство, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; предлаже одређивање посебних мера у Министарству у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у смислу Закона о родној равноправности, Националне стратегије за родну равноправност и Акционог плана за спровођење Стратегије; обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа равноправности; обавља и друге послове у складу са Законом о родној равноправности.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши министар, као и лице задужено за родну равноправност: Марко Ристић, шеф Одсека, Одсек за кадровске и опште послове и подршку управљању у Секретаријату министарства.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“ број 103/21).

7.5. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Министарство ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

11) начину поступања Министарства по поднетим пријавама;

12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

8. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли Министарства.

МИНИСТАР

др Јелена Беговић