



Република Србија  
МИНИСТАРСТВО

УНУТРАШЊЕ И СПОЉНЕ ТРГОВИНЕ

Број: 000091358 2024 14830 007 001 020 092

19.01.2024. године

Немањина 22-26

Београд

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС” број 52/21), министар унутрашње и спољне трговине доноси

## **ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊЕ И СПОЉНЕ ТРГОВИНЕ ЗА 2024.ГОДИНУ**

### **1. Увод**

Циљ доношења Плана за остваривање и унапређење родне равноправности Министарства унутрашње и спољне трговине (у даљем тексту: Министарство) за 2024. годину је остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Министарства до достизања пуне примене принципа родне равноправности, кроз даље унапређење радног процеса и организације рада, развијање културе родне равноправности, међусобног уважавања и поштовања запослених, континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, промовисање једнаких могућности и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим аспектима обављања послова из делокруга рада Министарства.

На основу члана 9. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 128/20 и 116/22), Министарство унутрашње и спољне трговине обавља послове државне управе који се односе на: функционисање тржишта; стратегију и политику развоја трговине; унутрашњу трговину; промет робе и услуга; праћење укупних трговинских токова и предлагање одговарајућих мера; предлагање системских решења и прописа у области посебних дажбина при увозу пољопривредних и прехрамбених производа; иницирање мера прилагођавања прописа и мера економске политике из области царинског и ванцаринског пословања; контролу квалитета индустријско-непрехрамбених производа у производњи и промету и контролу услуга; контролу употребе робних и услужних жигова, знака квалитета и ознаке порекла производа; снабдевеност тржишта и цене; спречавање монополског деловања и нелојалне конкуренције; заштиту потрошача; оснивање и рад робних берзи и берзанских посредника; инспекцијски надзор у области трговине, као и друге послове одређене законом. Министарство унутрашње и спољне трговине обавља послове државне управе који се односе на унапређење економских односа са иностранством; предлагање и спровођење мера у области економских односа са иностранством; праћење међународних економских односа и мултилатералне, регионалне и билатералне сарадње са другим државама и организацијама и њихов развој; предлагање оснивања, усклађивање и руковођење радом мешовитих комисија и комитета за билатералну економску сарадњу, слободну трговину и координацију рада

органа државне управе у вези с њиховим радом; креирање, спровођење, предлагање и унапређење режима спољнотрговинске политике укључујући мере заштите у спољној трговини; хармонизацију спољнотрговинских прописа са прописима Европске уније и Светске трговинске организације и других мултилатералних институција и организација и њихову имплементацију; промет роба, услуга и права индустријске својине; посебне облике спољнотрговинског пословања; спољну трговину и унапређење система извозно-увозне контроле наоружања, војне опреме и робе двоструке намене (контролисане робе), уз сагласност Министарства одбране; закључивање и праћење примене међународних трговинских уговора и споразума; унапређивање и праћење економске билатералне и регионалне сарадње; праћење сарадње органа Републике Србије с међународним економским организацијама и агенцијама Организације уједињених нација; 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.

## **2. 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. 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 и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и 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. Значење појединих термина**

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.

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

## **5.. Правни оквир Републике Србије**

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца, и то:

- **Устав Републике Србије**, као највиши правни акт, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66), као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69);

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“ број 52/21), којим се уређује појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују;

- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21), којим се уређује општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, као и поступци заштите од дискриминације;

- **Закон о спречавању насиља у породици** („Службени гласник РС“ број 94/16);

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

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

- **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).

**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) прописује да је забрањено повлашћивање или ускраћивање државног службеника у његовим правима или дужностима, посебно због расне, верске, полне, националне или политичке припадности или због неког другог личног својства; да су при запошљавању у државни орган кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места, као и да су сви државни службеници једнаки кад се одлучује о напредовању и награђивању и остваривању њихове правне заштите.

## **6. Подаци из евиденција**

Ради остваривања родне равноправности, неопходно је постојање родно осетљиве статистике и свеобухватно праћење и приказивање родно разврстаних података неопходних за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева и сагледавање стања у овој области, како би се креирали, планирали и спроводили политика и програми који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или појединаца.

### **Статистички подаци разврстани по полу**

**Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије.

У Министарству унутрашње и спољне трговине је **на дан 31.12.2023.године**, на свим радним местима, као и ангажовањима по другом основу, укупно **474** запослених и радно ангажованих лица, од чега **275** чине жене, а **199** чине мушкараци. У процентима то је **58 % жене и 42% мушкарци**.

У погледу полне структуре запослених, у Министарству не постоји неуравнотежена заступљеност полова, али преовлађују жене и то на извршилачким радним местима, при чему нарочито код популације старости до 50 година, пре свега из разлога што се на интерне и јавне конкурсе за попуњавање извршилачких радних места пријављује већи број кандидата женског пола. С обзиром да су при запошљавању у државни орган кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места и да је поступак попуњавања радних места детаљно уређен законом, Министарство нема утицаја да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености оба пола па се не може говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених.

На радним местима која су положаји, укључујући и постављена лица, уравнотежена је заступљеност оба пола. Руководилац органа-министар је мушког пола, као и државни секретар и два посебна саветника министра. Постављено је пет помоћника министра, од тога три су жене, а два мушкарца. На месту секретара министарства (вршилац дужности) је жена.

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима разврстаних по полу:

**Табела 1: Полна структура Министарства унутрашње и спољне трговине**

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	408 (86%)	234 (57%)	174 (43%)
Радно ангажована лица	59 (12,5%)	37 (63%)	22 ( 37%)
Лица на положајима	7 (1,5%)	4 (57%)	3 (43%)

**Табела 2. Структура запослених и радно ангажованих лица према образовању и полу**

Образовање	укупно	жене	мушкарци
Висока стручна спрема	437 (92%)	251 (57%)	186 (43%)
Виша стручна спрема	8 ( 2 %)	6 (75 %)	2 ( 25 %)
Средња стручна спрема	29 ( 6%)	17 (59 %)	12 (41 %)

Највећи број запослених и радно ангажованих лица има високо образовање, при чему је већи број жена у односу на мушкарце нарочито са високом и вишом стручном спремом, док је разлика мања када се ради о средњој стручној спреми.

**Табела 3. Структура запослених према годинама старости**

Године	Укупно	Жене	мушкарци
21-30	23 (5 %)	13 (57 %)	10 (43 %)
31-40	77 (16%)	54 (70 %)	23 (30 %)
41-50	90 (19 %)	65 (72%)	25 (28 %)
51-60	155 (33%)	82 (53%)	73 (47%)
61-70	129 (27%)	57 (44%)	72 (56 %)

У погледу структуре запослених према годинама старости, нарочито је изражена разлика у корист жена старости до 50 година, а преко 60 година је разлика у корист мушкараца, из разлога што мушкарци, у односу на жене, не могу ићи у старосну пензију пре навршене 65.године живота.

## **7. Донете мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

Министарство унутрашње и спољне трговине је донело План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024.годину, број 000512051 2023 14830 007 001 020 092 од 29.12.2023.године, у којем су већ донете посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у 2023.години остале на снази, односно наставиле да се примењују и у 2024.годни, континуирано, без временског ограничења, до постизања циља због којег су прописане, и то:

**1) Развијање културе родне равноправности, међусобног уважавања и поштовања 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 слично.**

**2) 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 слично. Подстицање запослених да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика, који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије. Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Министарству, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.

**3) Родно буџетирање у процесу планирања,** управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу органа. Министарство унутрашње и спољне трговине као директни корисник буџета је започело процес увођења родно одговорног буџетирања и у буџету за 2023. годину наставило рад на даљем унапређењу родне равноправности.

Упознавање и подстицање запослених да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Настојати, кад год је то могуће, да уједначени број државних службеника оба пола похађа ову обуку.

**4) Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада. 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.

**5) Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности. Обезбедити право припадницима оба пола на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама.

**6) Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству.

Како би се благовремено доставили сви релевантни подаци ресорном министарству, потребно је да руководиоци сектора на крају године доставе лицу одређеном за родну равноправност, извештај о томе на који начин су се утврђене посебне мере из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, спроводиле у 2024. години у сектору којим руководе (које активности су предузете у погледу даљег развоја родно одговорног буџетирања, да ли се скретала пажња запосленима оба пола на похађање релевантних обука и у којој мери, да ли су равномерно учествовали у раду радних група, радних тела, комисија и др., да ли је било пријављене дискриминације у обављању послова или приликом организације састанака, службених путовања, округлих столова, конференција итд, да ли се обраћала пажња на структуру учесника у смислу равномерне заступљености припадника оба пола, итд).

## **8. Рокови и начин за спровођење посебних мера**

Предвиђене посебне мере спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

С обзиром да у Министарству не постоји неуравнотежена заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, нису неопходне мере за унапређење



принципа родне равноправности које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.

У овом тренутку у Министарству не постоји потреба за прописивањем подстицајних мера којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима процеса рада у Министарству.

Такође, у овом тренутку у Министарству не постоји потреба за прописивањем програмских мера којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. У циљу остварења и унапређења родне равноправности потребна је сарадња свих запослених у Министарству, а посебно линијских руководилаца који су обавезни да се старају о примени наведених посебних мера и да на крају године доставе лицу одређеном за родну равноправност у Министарству, извештај о томе на који начин су се утврђене посебне мере спроводиле у 2024.години.

Овај план за остварење и унапређење родне равноправности биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.



МИНИСТАР

Комислав Момировић