

Објављено на областној седници Министарства
15.01.2024. године, Нешањина 22-26
III сираш, крмо Б

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊЕ
И СПОЉНЕ ТРГОВИНЕ**

јануар 2024.године



Република Србија
МИНИСТАРСТВО
УНУТРАШЊЕ И СПОЉНЕ ТРГОВИНЕ
Број: 000512051 2023 14830 007 001 020 092
29.12.2023. године
Немањина 22-26
Београд

На основу чл. 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС” број 52/21) и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), министар унутрашње и спољне трговине доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊЕ И СПОЉНЕ ТРГОВИНЕ
ЗА 2024.ГОДИНУ**

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	
1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА И ПРИНЦИП УРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА КОД ПОСЛОДАВЦА	
2. ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ....	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	
3.2.2. Подстицајне мере	
3.2.3. Програмске мере	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
5. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА	

УВОД

Општи циљ доношења Плана управљања ризицима од повреде права родне равноправности је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Министарства унутрашње и спољне трговине (у даљем тексту: Министарство).

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа.

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.

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, samozapošljavanja, 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.

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.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација;

- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

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).

1. Општи део

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив: Министарство унутрашње и спољне трговине

Седиште: Немањина 22-26, Београд

Одговорно лице: Томислав Момировић, министар

Лице за координацију током израде Плана: Милена Вујисић, в.д. секретара Министарства, e-mail : milena.vujisic@must.gov.rs.

Лица задужена за родну равноправност су Милена Вујисић, в.д. секретара Министарства и Катарина Јотовић, начелник Одељења за људске ресурсе у Секретаријату министарства, Решењем министра унутрашње и спољне трговине број 119-01-67/2022-02 од 14.12. 2022.године.

Матични број: **17855131**

Порески идентификациони број: **108508206**

Web страница: www.must.gov.rs.

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.

У Министарству унутрашње и спољне трговине на снази је Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места број 110-00-1/2022-02 од 27.12.2022.године, који је ступио на снагу 7.01.2023.године и број 000335932 2023 14830 007 001 113 001 од 17.11.2023.године, који је ступио на снагу 7.12.2023.године (измене и допуне).

Унутрашње уређење Министарства:

За обављање послова из делокруга Министарства унутрашње и спољне трговине образоване су следеће основне унутрашње јединице:

1. Сектор за трговину, услуге и политику конкуренције;
2. Сектор за заштиту потрошача;
3. Сектор тржишне инспекције;
4. Сектор за билатералну економску сарадњу;
5. Сектор за мултилатералну сарадњу и спољнотрговинску политику;
6. Сектор за пословни развој, управљање пројектима и европске интеграције.

У Министарству је као посебна унутрашња јединица, образован Секретаријат Министарства.

У Министарству је као ужа унутрашња јединица изван састава сектора и Секретаријата образовано: Одељење за међународне споразуме и спољну политику контролисаном робом, Група за интерну ревизију и Група за другостепени поступак и управно-правне послове.

Одређени послови из делокруга Министарства обављају се у подручним јединицама изван седишта Министарства.

Министарство у извршавању својих надлежности непосредно сарађује са другим министарствима, посебним организацијама, као и са другим државним органима када то захтева природа послова Министарства, међусобно достављајући податке и обавештења неопходна за рад, образујући заједничка стручна тела и остварујући друге облике заједничког рада и сарадње.

Систематизовани број извршилаца

Министарство има 3 државна секретара који помажу министру у оквиру овлашћења која им он одреди.

На положају је систематизовано 7 радних места државних службеника, и то:

- шест радних места помоћника министра који руководе секторима као основним унутрашњим јединицама у Министарству (положај у трећој групи);
- радно место секретара Министарства који руководи Секретаријатом министарства (положај у трећој групи).

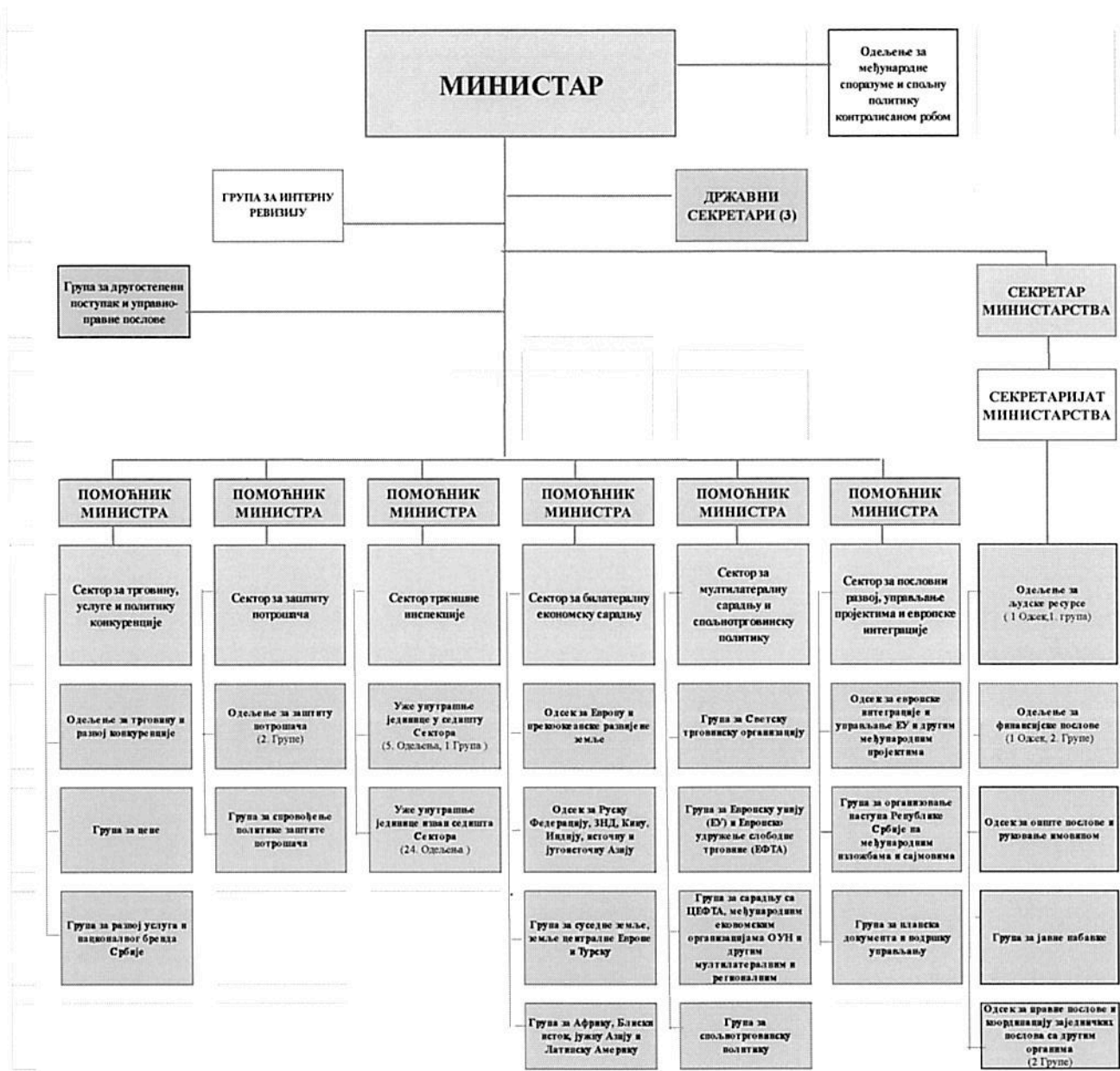
За обављање послова из делокруга Министарства одређен је број радних места и број државних службеника по звању, и то:

- 57 радних места у звању виши саветник (57 државних службеника);
- 205 радних места у звању самостални саветник (305 државних службеника);
- 124 радна места у звању саветник (202 државна службеника);
- 8 радних места у звању млађи саветник (8 државних службеника);
- 2 радна места у звању сарадник (2 државна службеника);
- 2 радна места у звању млађи сарадник (2 државна службеника);
- 11 радних места у звању референт (12 државних службеника).

За обављање пратећих помоћно-техничких послова у Министарству одређен је број радних места и број намештеника по врсти, и то:

- 1 радно место друге врсте радних места намештеника (1 извршилац).
- 1 радно место четврте врсте радних места намештеника (2 извршиоца).

Укупан број државних службеника и намештеника је **598**.



1.2 Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

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

Полна структура Министарства унутрашње и спољне трговине

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 29.12.2023.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, имајући у виду и старосну границу за одлазак у пензију, где жене, у односу на мушкарце, имају могућност одласка у старосну пензију и пре навршене 65 године живота, односно да мушкарци одлазе у пензију навршењем радног века са 65 година живота.

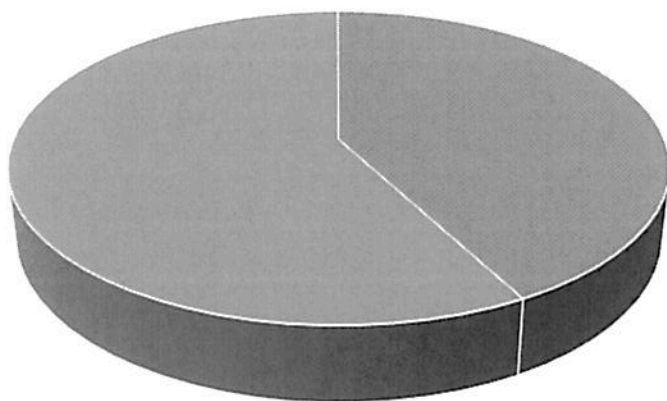
Руководилац органа-министар је мушкарац, као и државни секретар и два посебна саветника министра. На радним местима која су положаји, укључујући и постављена лица, уравнотежена је заступљеност оба пола. Постављено је пет помоћника министра, од тога три су жене, а два мушкарца. На месту секретара министарства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

структура запослених и радно ангажованих лица
по полу

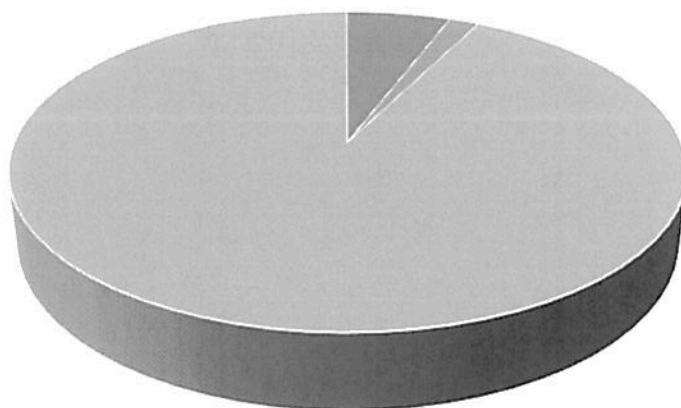


■ МУШКАРЦИ ■ ЖЕНЕ

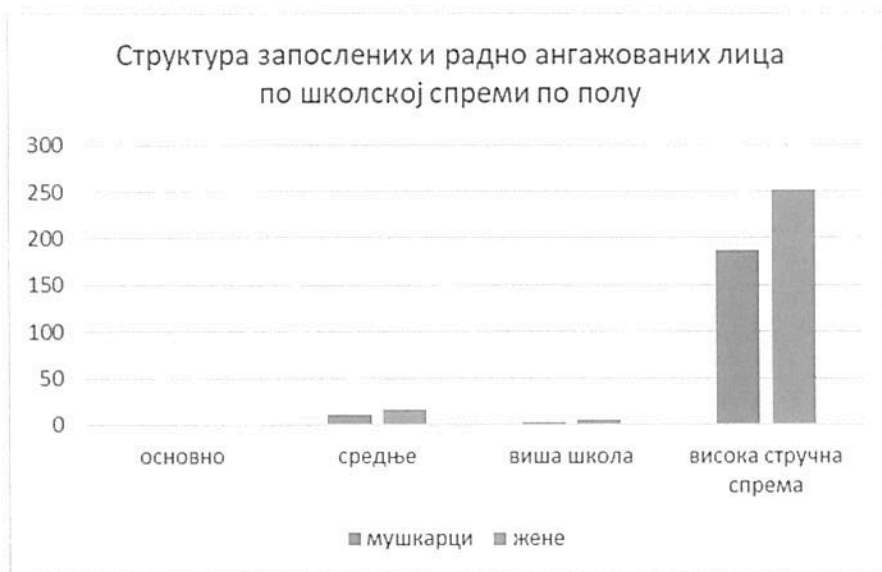
Табела 2. Структура запослених и радно ангажованих лица према образовању и полу

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%)

структура запослених и радно ангажованих лица
по школској спреми

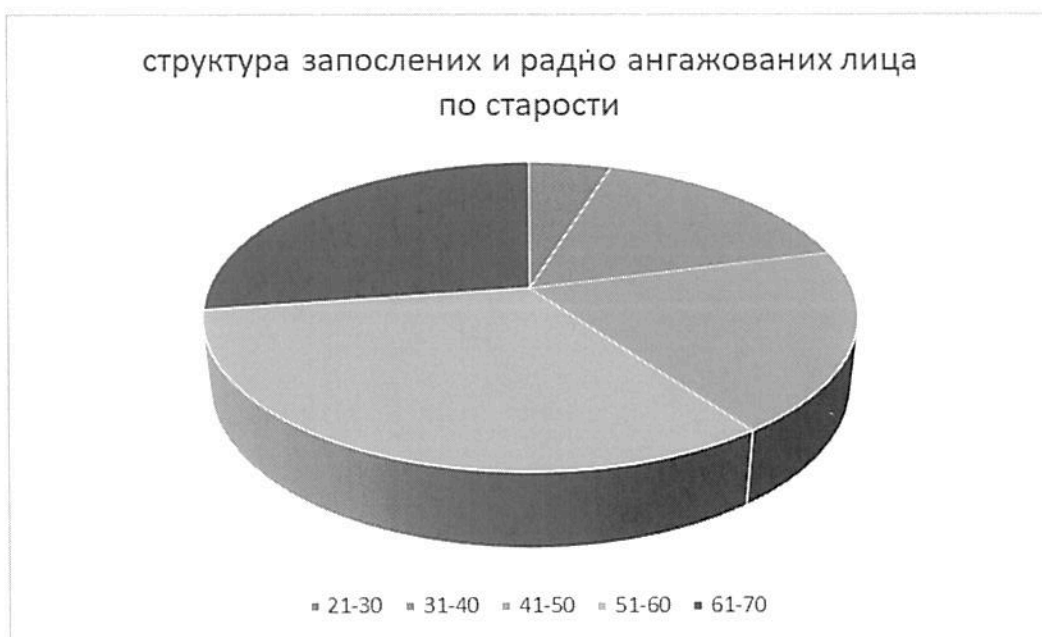


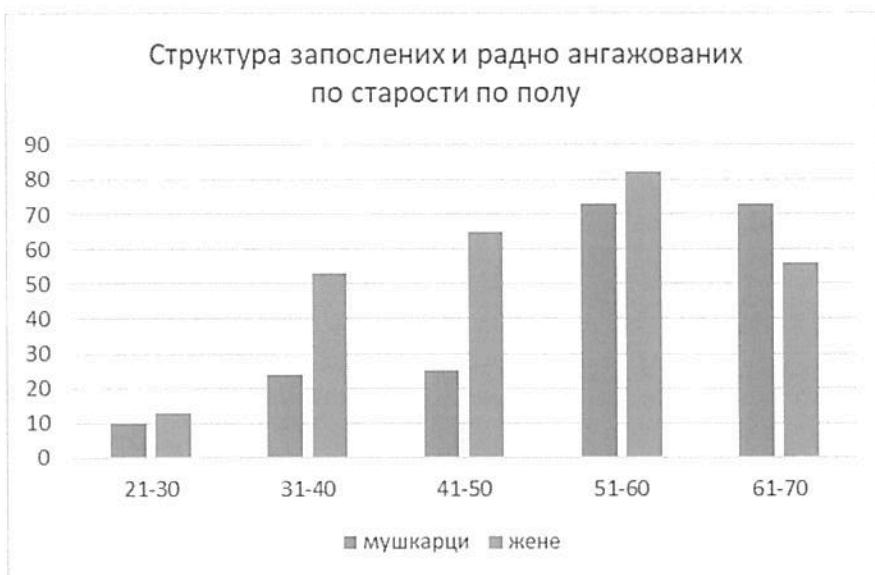
■ основно ■ средње ■ виша школа ■ висока стручна спрема



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 %)





2. Области и радни процеси који су нарочито изложени ризик у за повреду принципа родне равноправности

У погледу области и радних процеса у функционисању Министарства унутрашње и спољне трговине у којима може доћи до повреде принципа родне равноправности, у претходном периоду, с обзиром на донети План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2023.годину, број 021-00-16/2022-02 од 20.01.2023.године, којим су утврђене посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности, није утврђен ризик који би довео до неуравнотежености полова у пословним процесима, као и у заступљености на радним местима утврђених правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, у смислу угрожавања лица у процесу рада, као и дискриминације у погледу заснивања радног односа, а који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности. Ово из разлога што се пријем у радни однос путем интерног или јавног конкурса спроводи уз поштовање поступка, који је у потпуности прописан законом и подзаконским актима (Закон о државним службеницима и Уредба о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима). Приликом анализе и статистике заступљености оба пола, уочено је да у Министарству у структури запослених преовлађују жене, нарочито старости до 50 година, а што је чињеница да је не само у Министарству унутрашње и спољне трговине, већ и у другим државним органима и даље присутно веће запошљавање жена на извршилачким радним местима у односу на мушкарце, 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 је поступак попуњавања радних места детаљно уређен законом (сви државни службеници заснивају радни однос у складу са критеријумима прописаним Законом о државним службеницима и Уредбом о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима, на основу резултата остварених у конкурсном поступку, а министар је по закону дужан да изабере кандидата са Листе кандидата коју доноси конкурсна комисија, који је са најбољим резултатом остварио мерила прописана за избор). Министарство нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на интерни или јавни конкурс, нити на њихов резултат у конкурсном поступку, односно ту се не може утицати да ли ће и у којој сразмери бити испуњен

принцип уравнотежене заступљености оба пола.

Сви запослени у Министарству имају једнаке могућности да учествују у раду Министарства у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Министарства. У Министарству није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру надлежности органа, приликом активности организације састанака, службених путовања, округлих столова, конференција, учествовања у радним групама и радним телима итд., али се посебне мере наводе у циљу обраћања пажње на родни аспект у структури учесника наведених активности, континуирано.

У Министарству у претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских поступака из ових области.

Имајући у виду све наведено, и даље се не може сматрати да постоји јаз међу половима који би Министарство требало да смањи предузимањем одређених мера.

3. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Донете мере имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности. Предвиђено је да се донете мере примењују континуирано, без временског ограничења, а спроводе се од дана доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 20.01.2023. године, до постизања циља због којег су прописане. Мере остају и даље на снази, и то:

3.1. Опште мере

Опште мере за спровођење и унапређење родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Република Србија је ратификовала међународне инструменте који гарантују родну равноправност и који се непосредно примењују. То су пре свега Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, као и протоколи које их прате. Србија је ратификовала све међународне конвенције за родну равноправност. Најважнија је Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000), Конвенција о политичким правима жена (1953), Декларација о елиминацији насиља над женама (1993), Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995) и Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).

Устав Републике Србије у основним одредбама гарантује родну равноправност, односно равноправност жена и мушкараца, прокламује политику једнаких могућности и забрањује дискриминацију по било ком основу или личном својству, укључујући и пол. Закон о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије”, број 52/21) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца. Затим, Национална стратегија за родну равноправност (2021-2030) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије”,

број 94/16), који је усклађен са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011), коју је Србија ратификовала 2013. године, Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/09 и 52/21), Стратегија превенције и заштите од дискриминације (2022-2030), која дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и Акциони план за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, Закон о буџетском систему, који налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2) и такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), као и Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама, унели су низ новина у анализу садржаја и ефеката јавних политика и прописа. Од посебног је значаја доношење инструкција за Тест утицаја на родну равноправност који предвиђа оцену свих законских и стратешких докумената из перспективе родне равноправности.

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности, као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности. Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

3.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Министарство унутрашње и спољне трговине, донело је у јануару 2023. године следеће посебне мере које су и даље на снази до потпуног постизања циља због којег су прописане и то:

- **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.

У 2024. години потребно је даље радити на примени ове мере у свим аспектима обављања послова из делокруга рада Министарства.

- **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.

Према евиденцији Националне академије за јавну управу, у 2023. години је мали број запослених похађао обуку која се односи на родну равноправност, иако је Министарство путем мејла обавестило све запослене о донетом Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који се може погледати на интернет страници Министарства унутрашње и спољне трговине, у којем су предвиђене посебне мере, између осталих и наведена мера која се односи на 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.

У 2024. години је потребно да се настави са овом мером, нарочито због одредаба Закона о родној равноправности које се односе на обавезу коришћења родно осетљивог језика, потребно је поново упознати све запослене са Приручником за употребу родно осетљивог језика, који је објављен на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије и пратити на који начин ће се реализовати примена ове обавезе.

- **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.

Према евиденцији Националне академије за јавну управу, веома мали број државних службеника је похађао обуку „родно одговорно буџетирање“, иако су сви запослени путем мејла позвани да погледају online обуку „Родно одговорно буџетирање“, која се налази на ЛМС платформи НАЈУ. Потребно је наставити са овом мером и посебно запослене поново обавестити да наведену обуку могу похађати, односно пратити online у сваком тренутку, као и да руководиоци укључе подједнако припаднике оба пола у праћење ове обуке.

Подсетити поново руководиоце сектора на обавезу вршења родне анализе буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

- **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.

Потребно је наставити са овом мером, која се континуирано спроводи у свим областима које се односе на каријерни развој запослених, где је, између осталог, и законом утврђено да је коефицијент за обрачун и исплату плате утврђен према звању радног места и платном разреду, а не према полу, да запослени имају исте могућности награђивања преласком у

виши платни разред, у складу са вредновањем радне успешности, на основу члана 16. Закона о платама државних службеника и намештеника, а не према полу итд).

- **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.

Потребно је наставити са овом мером, нарочито радити на општем промовисању у пракси родне равноправности и заштите људских права, као и подизању пажње и подстицању политике једнаких могућности оба пола у планирању, доношењу и спровођењу јавних политика.

- **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.)

Закључак је да све наведене мере треба да се примењују и даље континуирано, без временског ограничења, до постизања циља због којег су прописане.

У Министарству унутрашње и спољне трговине су Решењем министра број 119-01-67/2022-02 од 14.12.2022.године, именована лица задужена за родну равноправност, која имају задатак да: 1. прате спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Министарства; 2. прате стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Министарству и састављају извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Министарству; 3. достављају извештаје из тачке 2. овог става министру унутрашње и спољне трговине, које Министарство, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог; 4. сарађују са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; 5. припремају податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; 6. обављају послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа равноправности; 7. обављају и друге послове у складу са овим решењем.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

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.

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

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу свега претходно наведеног, може се закључити да у Министарству унутрашње и спољне трговине не постоји неуравнотежена заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере 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 код послодавца.

На основу свега напред наведеног, у овом тренутку у Министарству не постоји потреба за прописивањем Подстицајних мера. Уколико дође до потребе за увођењем подстицајних мера, приступиће се измени овог Плана.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

На основу свега напред наведеног, у овом тренутку у Министарству не постоји потреба за прописивањем Програмских мера. Уколико дође до потребе за увођењем програмских мера, приступиће се измени овог Плана.

4. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме	Функција	Телефон	Електронска адреса
Милена Вујисић	в.д. секретара Министарства	011/2643-028	milena.vujisic@must.gov.rs

5. Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном доношења, а примењује се од дана објављивања на огласној табли Министарства унутрашње и спољне трговине.

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.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024.годину и спровођењем мера које су у њему наведене је да се сведе на минимум могућност да дође до повреде принципа родне равноправности.



МИНИСТАР

[Handwritten signature]
Гомислав Момировић