



Republika Srbija
Republički sekretarijat
za javne politike
Broj: 011-00-233-1/2022-04
30. decembar 2022. godine
Vlajkovićeva 10
Beograd

Plan
Republičkog sekretarijata za javne politike
za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

1. Uvod

Republički sekretarijat za javne politike (u daljem tekstu: Sekretarijat) je osnovan Zakonom o ministarstvima („Sl.glasnik RS“ br.128/20 i 116/2022) kao posebna organizacija koja obavlja stručne poslove koji se odnose na: analizu, identifikovanje potreba i dostavljanje inicijativa za izradu dokumenata javnih politika; obezbeđivanje usklađenosti predloga dokumenata javnih politika i nacrta zakona sa usvojenim dokumentima javnih politika, u postupku njihovog donošenja; davanje inicijativa, odnosno predloga za unapređenje procedura za izradu dokumenata javnih politika; davanje mišljenja o potpunosti sadržaja i kvalitetu sprovedene analize efekata javnih politika i izveštaja o sprovođenju dokumenata javnih politika, koje pripremaju ministarstva i posebne organizacije; pružanje metodološke podrške ministarstvima i posebnim organizacijama pri izradi predloga planskih dokumenata i dokumenata javnih politika; unapređenje prakse kreiranja i sprovođenja javnih politika, uključujući analize i primenu inovativnih instrumenata u javnim politikama, kao i druge poslove određene zakonom.

Sekretarijat priprema Akcioni plan za sprovođenje programa Vlade, kojim se utvrđuju prioritetni ciljevi Vlade, prati sprovođenje i izveštava o realizaciji Akcionog plana za sprovođenje programa Vlade, u saradnji sa svim organima državne uprave.

Sekretarijat obavlja stručne poslove koji se odnose na sprovođenje regulatorne reforme i analizu efekata propisa koje pripremaju ministarstva i posebne organizacije, što uključuje: davanje prethodnog mišljenja o potrebi sprovođenja analize efekata i o potpunosti sadržaja priložene analize efekata; pomoć predlagačima propisa pri uspostavljanju mehanizma za praćenje i analizu efekata propisa tokom njihove primene; prikupljanje i obradu inicijativa privrednih subjekata, drugih pravnih lica i građana za izmenu neefikasnih propisa na republičkom nivou i razvoj javno-privatnog dijaloga; podnošenje inicijative nadležnim predlagačima propisa za izmenu neefikasnih

propisa; učešće u organizovanju obuke državnih službenika koji rade na poslovima koji su povezani sa kreiranjem javnih politika i analizom efekata javnih politika i propisa; obavljanje poslova vezanih za praćenje i analizu institucionalnih i kadrovskih kapaciteta za sprovođenje regulatorne reforme, kao i druge poslove određene zakonom.

Sekretariat obavlja i stručne poslove koji se odnose na: unapređenje poslovnog okruženja kroz razvoj strateškog okvira u oblasti regulatorne reforme; merenje administrativnog troška za privrednu; upravljanje jedinstvenim registrom administrativnih postupaka za privredu i građane i, po potrebi, preduzima aktivnosti radi obezbeđivanja koordiniranog razvoja javnih politika od šireg značaja za konkurentnost i održivi razvoj.

Kao institucija koja se bavi reformskim procesima u procesu donošenja propisa, unapređenjem poslovnog okruženja i razvojem i unapređenjem procesa donošenja i realizacije javnih politika, Sekretariat posebnu pažnju posvećuje razvoju stručnih i ljudskih kvaliteta i etičkih vrednosti zaposlenih i radno angažovanih, i stimuliše istinsku posvećenost koja služi dobrobiti celog društva. Rukovodstvo i zaposleni zastupaju stav da stvaranjem okruženja koje promoviše i poštuje principe jednakih mogućnosti za rad, unapređenja znanja, poštovanja različitosti i kreativnosti, Sekretariat može postići bolje rezultate rada.

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti u svim sferama svoje delatnosti, Sekretariat donosi Plan ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan), saglasno članu 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS”, broj 52/21).

Svi termini koji su upotrebljeni u ovom Planu, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

2. Pravni okvir

Imajući u vidu da je rodna ravnopravnost značajan segment navedenih principa, kao i pravni okvir, u svom radu, Sekretariat se pozicionirao u skladu sa pravnim okvirom u ovoj oblasti, a koji je sadržan u sledećim propisima:

- **Ustav Republike Srbije** („Službeni glasnik RS”, broj 98/06), najviši pravni akt, u članu 21. stav 3. zabranjuje svaku diskriminaciju, neposrednu ili posrednu, po bilo kom osnovu, a kao jedan od istaknutih osnova upravo je zabrana diskriminacije na osnovu pola. Ustav takođe garantuje pravo na jednak zakonsku (član 21. stav 2.) i sudsku zaštitu (član 36.), pravnu zaštitu svih osnovnih ljudskih prava svim građanima i građankama bez diskriminacije, uključujući i obraćanje međunarodnim institucijama u cilju zaštite zajemčenih prava (član 22. stav 2.), garantuje i pravo na rehabilitaciju i naknadu materijalne ili nematerijalne štete prouzrokovane nezakonitim ili nepravilnim radom državnih ili drugih organa (član 35.), nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta (član 25. stav 1), zabranjuje ropstvo i položaj sličan ropstvu, kao i svaki oblik trgovine ljudima (član 26. st. 1. i 2), jamči zaštitu dece od psihičkog, fizičkog, ekonomskog i svakog drugog iskorišćavanja ili zloupotrebljavanja (član 64. stav 3.), jamči posebnu zaštitu porodice, majki, samohranih roditelja oba pola i dece (član 66.), nalaže obezbeđivanje ravnopravnosti i zastupljenosti polova u Narodnoj skupštini, u skladu sa zakonom (član 100. stav 2). Ustav Republike Srbije obezbeđuje građanima i građankama ekomska prava kojima je zagarantovano pravo na zapošljavanje, pravo na rad i pravo na slobodan izbor profesije ženama i muškarcima pod jednakim uslovima.

- **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** („Službeni glasnik RS”, broj 52/21);
- **Zakon o zabrani diskriminacije** („Službeni glasnik RS”, br. 22/09, 52/21);
- **Zakon o Zaštitniku građana** („Službeni glasnik RS”, broj 105/21);
- **Zakon o radu** („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, odluka US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje);
- **Zakon o državnim službenicima** („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05 - ispravka, 83/05 - ispravka, 64/07, 67/07 - ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20);
- **Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova** („Službeni glasnik RS”, br. 125/04, 104/09, 50/18);
- **Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti** („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 30/10 - dr. zakon, 88/10, 38/15, 113/17 - dr. zakon, 113/17, 49/21);
- **Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 103/21);
- **Strategija za sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja prema ženama i nasilja u porodici za period od 2021. do 2025. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 47/21);
- **Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2022. do 2030. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 12/22).

3. Značenje pojedinih izraza

Pojedini termini korišćeni u ovom Planu i aktima donetim na osnovu Plana imaju sledeće značenje:

- 1) **rod** označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i attribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;
- 2) **osetljive društvene grupe** su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;
- 3) **pol** predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;
- 4) **jednake mogućnosti** podrazumevaju jednakost ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodnih ograničenja i rodne diskriminacije;

- 5) ***diskriminacija*** lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);
- 6) ***rodna perspektiva*** odnosi se na uzimanje u obzir rodnih razlika, razlika po polu i različitim interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javnih politika, propisa, mera i aktivnosti;
- 7) ***rodna analiza*** predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;
- 8) ***urodnjavanje*** predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;
- 9) ***uravnotežena zastupljenost polova*** postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40–50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;
- 10) ***rodno zasnovano nasilje*** je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogarda lica koja pripadaju određenom polu;
- 11) ***nasilje prema ženama*** označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u privatnom životu;
- 12) ***uznemiravanje*** jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;
- 13) ***podsticanje na diskriminaciju*** na osnovu pola, odnosno roda je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatorskih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;
- 14) ***seksualno, odnosno polno uznemiravanje*** jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
- 15) ***seksualno, odnosno polno ucenjivanje*** je svako ponašanje lica koje, u namerničkim činjenjima ili nečinjenjima dela seksualne prirode, učeni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

16) ***rodno osetljiv jezik*** jeste jezik kojim se promoviše ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;

17) ***plata*** predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednakе vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;

18) ***rodni stereotipi*** jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu.

3.1. Pojam rodne ravnopravnosti

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednakih prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednakih mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednakih koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturoloških formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

3.2. Diskriminacija po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravданo razlikovanje, nejednakost postupanja, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljuju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravдано postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

4. Podaci iz evidencija

a) Podaci o broju zaposlenih i radno angažovanih lica

oblik radnog angažovanja	05.08.2022.	05.10.2022.	05.12.2022.
državni službenici na položaju	5	5	5
državni službenici na neodređeno vreme	38	38	39
državni službenici na određeno vreme	3	2	1
državni službenici na određeno vreme - zamena	0	0	0
Lica angažovana po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima	16	17	17
UKUPNO	62	62	62

b) Podaci o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica

oblik radnog angažovanja	05.08.2021.	05.10.2021.	05.12.2021.			
	ž	m	ž	m	ž	m
državni službenici na položaju	4	1	4	1	4	1
državni službenici na neodređeno vreme	25	13	24	14	25	14
državni službenici na određeno vreme	3	0	2	0	1	0
državni službenici na određeno vreme - zamena	0	0	0	0	0	0
Lica angažovana po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima	12	4	12	5	12	5
UKUPNO	44	18	42	20	42	20
procenat	70,97	29,03	67,74	32,26	67,74	32,26

v) Podaci o starosnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica

oblik radnog angažovanja	05.12.2022.	
	ž	m
državni službenici na položaju	21 – 30g. - 0 31 – 40g. - 0 41 – 50g. - 1 51 - 60g. - 3 61 - 70g. - 0	21 - 30g. - 0 31 – 40g. - 1 41 – 50g. - 0 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0
državni službenici na neodređeno vreme	21 – 30g. - 2 31 – 40g. - 7 41 – 50g. - 12 51 - 60g. - 4 61 - 70g. - 0	21 – 30g. - 1 31 – 40g. - 10 41 – 50g. - 1 51 - 60g. - 1 61 - 70g. - 1
državni službenici na određeno vreme	21 – 30g. - 0 31 – 40g. - 1 41 – 50g. - 0 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0	21 – 30g. - 0 31 – 40g. - 0 41 – 50g. - 0 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0
državni službenici na određeno vreme - zamena	21 – 30g. - 0 31 – 40g. - 0 41 – 50g. - 0 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0	21 – 30g. - 0 31 – 40g. - 0 41 – 50g. - 0 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0
Lica angažovana po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima	21 – 30g. - 5 31 – 40g. - 1 41 – 50g. - 4 51 - 60g. - 5 61 - 70g. - 2	21 – 30g. - 3 31 – 40g. - 1 41 – 50g. - 1 51 - 60g. - 0 61 – 70g. - 0

g) Podaci o kvalifikacijama zaposlenih i radno angažovanih lica

oblik radnog angažovanja	05.12.2022.	
	ž	m
državni službenici na položaju	VSS - 4	VSS - 1
državni službenici na neodređeno vreme	VSS - 25	VSS - 14
državni službenici na određeno vreme	VSS - 1	0
državni službenici na određeno vreme - zamena	VSS - 0	VSS - 0
Lica angažovana po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima	VSS - 11 VŠS - 0 SSS - 1	VSS - 5
UKUPNO	VSS - 41 VŠS – 0 SSS - 1	VSS - 20

d) Podaci o rukovodećim radnim mestima državnih službenika

oblik radnog angažovanja	05.08.2022.			05.10.2022.		
	ž	m	ž	m	ž	m
državni službenici na položaju – I grupa	1	0	1	0	1	0
državni službenici na položaju - II grupa	1	0	1	0	1	0
državni službenici na položaji - III grupa	2	1	2	1	2	1
načelnik odeljenja	2	2	2	2	2	2
šef odseka	2	0	2	0	2	0
rukovodilac grupe	2	0	2	0	2	0
UKUPNO	10	3	10	3	10	3

d) Podaci o platama i naknadama

Plate i naknade	05.12.2022.	
	ž	m
državni službenici na položaju	191.885	173.711
državni službenici na izvršilačkim radnim mestima	99.020	96.487
Lica angažovana po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima	70.960	66.000

e) Podaci o učesnicima konkursa

JAVNI KONKURSI	2022.	
	ž	m
PRIJAVE KANDIDATA	1	4

ž) Zapošljavanje

Primljeni u radni odnos		2021-2022.	
		ž	m
državni službenici na položaju	0	0	0
državni službenici na izvršilačkim radnim mestima	7	1	

Primljeni u radni odnos – starosna struktura		2021-2022.	
		ž	m
državni službenici na položaju	0	0	0
državni službenici na izvršilačkim radnim mestima	21 – 30g. - 3 31 – 40g. - 3 41 – 50g. - 1 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0	21 – 30g. - 0 31 – 40g. - 1 41 – 50g. - 0 51 - 60g. - 0 61 - 70g. - 0	

z) Podaci o obukama

OBUKE		2022.	
		ž	m
POLAZNICI OBUKA	80	46	

5. Opis stanja

Na osnovu predstavljenih brojčanih podataka u delu 4, možemo konstatovati da u strukturi zaposlenih u Sekretarijatu postoji rodni jaz, i to u korist žena. Takav trend je zastupljen kako među državnim službenicima na položaju, tako i među državnim službenicima koji rade na izvršilačkim poslovima, bilo da su ugovori o radu zaključeni na određeno ili na neodređeno radno vreme.

Važno je napomenuti da su lica zaposlena u Sekretarijatu primljena u radni odnos po osnovu konkursa koji su sprovođeni preko Službe za upravljanje kadrovima, uz poštovanje procedura predviđenih zakonskim i podzakonskim aktima. Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova predviđenih kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije, koje se proveravaju za svakog kandidata pojedinačno, nezavisno od pola, i koje su posebno predviđene za konkretno radno mesto i zvanje. U tom smislu ne možemo govoriti o postojanju bilo kog oblika diskriminacije u strukturi zaposlenih, jer Sekretarijat nema uticaja na broj i polnu strukturu lica koja će se javiti na konkurs za zaposlenje.

Želeli bismo da ukažemo da Sekretarijat sledi i jasno opredeljenje Vlade Republike Srbije da se na rukovodećim položajima nalaze lica manje zastupljenog pola, što u praksi generalno jesu žene. To odslikava činjenica da su na položaj direktora, zamenika direktora i dva od tri pomoćnika direktora imenovane osobe ženskog pola. Takođe, i na rukovodećim radnim mestima – načelnik odeljenja, šef odseka i rukovodilac grupe, zastupljenje su osobe ženskog pola.

U pogledu starosne strukture zaposlenih, među oba pola su zastupljena lica srednje životne dobi. Stepen obrazovanja u rangu VSS je dominantan takođe među oba pola zaposlenih.

Na osnovu podataka o ukupnim mesečnim prihodima zaposlenih u Sekretarijatu, nije primećen rodni jaz, sa izuzetkom prosečne zarade među državnim službenicima na položaju, i to u korist muškaraca. To treba tumačiti u skladu sa činjenicom da je prilikom obračunavanja srednjeg iznosa zarade, veći broj lica ženskog pola na položaju, pa je i dobijena srednja vrednost manja (ukupan zbir se deli većim brojem), u odnosu na broj lica muškog pola na položaju, kojih je brojčano manje, pa je i srednja vrednost njihovih plata i naknada dobijena deljenjem manjim deliocem, da bi u krajnjem ishodu dobijena cifra bila veća.

6. Ciljevi

6.1. Opšti cilj

Opšti cilj donošenja Plana jeste ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u okviru delokruga rada Sekretarijata.

Planom se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u oblasti rada, zapošljavanja, profesionalnog razvoja, i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

6.2. Posebni ciljevi

1. Razvijanje kulture rodne ravnopravnosti i poštovanja različitosti u radnom kolektivu

Uspostavljanje inkluzivne sredine u Sekretarijatu u kojoj postoji međusobno uvažavanje i poštovanje zaposlenih bez obzira na bilo koje njihovo lično svojstvo, kao što su pol, rod, rodni identitet, godine starosti, izgled, invaliditet, imovno stanje, seksualna orientacija i sl.

Podizanje svesti svih zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti, njenom uspostavljanju i unapređenju.

2. Uvođenje rodne perspektive u poslovne politike Sekretarijata

Uvođenje rodne perspektive u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja poslovnih politika i mera, srednjoročnog planiranja, izrade godišnjih planova rada, donošenja internih pravnih akata.

Uravnotežena zastupljenost polova u organima upravljanja, kroz mogućnost jednakog pristupa zaposlenim ženama i muškarcima pozicijama odlučivanja i upravljalja, kroz ispunjenje potrebnih kompetencija za konkretnе pozicije.

Upotreba rodno osetljivog jezika na Internet prezentaciji Sekretarijata kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, uz zvanja državnih službenika na vratima kancelarija, u potpisu na kraju službenog mejla, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugim organima državne uprave, usled održavanja stručnih skupova, konferencija i sastanaka uz imena učesnika i sl.

3. Postizanje jednakih mogućnosti profesionalnog razvoja svih zaposlenih

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti u profesionalnom razvoju svih zaposlenih i stvaranju jednakih mogućnosti za napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje svih zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama delovanja i rada Sekretarijata.

4. Rodno odgovorno budžetiranje

Primena urodnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata.

7. Posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

7.1. Vrste posebnih mera

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, Sekretariat, kao posebna organizacija u samom centru Vlade Republike Srbije, određuje sledeće posebne mere:

- Upotreba rodno osjetljivog jezika na Internet prezentaciji Sekretarijata kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, uz zvanja državnih službenika na vratima kancelarija, u potpisu na kraju službenog mejla, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugim organima državne uprave, usled održavanja stručnih skupova, konferencijskih sastanaka uz imena učesnika i sl;
- Rodno budžetiranje u procesu planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata na nivou Sekretarijata. Podsticati zaposlene da pohađaju program obuke u oblasti rodnog budžetiranja u organizaciji Nacionalne akademije za javnu upravu. Težiti ka tome da ujednačen broj državnih službenika, žena i muškaraca, iz svakog od sektora pri Sekretarijatu pohađa ovu obuku;
- Promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i jednake zastupljenosti polova u organima upravljanja;
- Kontinuirano stručno usavršavanje zaposlenih o temama rodne ravnopravnosti, principa jednakih mogućnosti, mirnog rešavanja sporova, zabrane diskriminacije na osnovu pola, roda, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, starosti, izgleda i sl. Podsticati zaposlene da pohađaju određene programe obuka u organizaciji Nacionalne akademije za javnu upravu koji se odnose na teme rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije. Težiti ka tome da ujednačen broj državnih službenika, žena i muškaraca, iz svakog od sektora pri Sekretarijatu pohađa ove obuke.

7.2. Način sprovodenja posebnih mera

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti neophodna je saradnja svih zaposlenih u Sekretarijatu.

Pri Sekretarijatu je imenovano lice zaduženo za rodnu ravnopravnost koje ima zadatak da: prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga organa u kojem su zaposleni; prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u organu u kome su određeni i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti iz delokruga organa; dostavlja izveštaje rukovodiocu organa, koje organ javne vlasti, nakon donošenja, dostavlja Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog (u daljem tekstu: Ministarstvo); sarađuje sa Ministarstvom i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; priprema podatke, analize i materijale potrebne za rad tela za rodnu ravnopravnost; obavlja i druge poslove u skladu sa aktom o određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.

Direktor Sekretarijata može da obrazuje Komisiju za rodnu ravnopravnost čiji će biti član, uz još četiri člana, kao predstavnika svakog od sektora pri Sekretarijatu, a čija uloga će biti koordinacija i uspešnije sprovođenje predviđenih posebnih mera. Komisijom za rodnu ravnopravnost predsedava direktor Sekretarijata.

7.3. Kontrola sprovodenja posebnih mera

Kontrolu primene posebnih mera vrši direktor Sekretarijata, Komisija za rodnu ravnopravnost, ukoliko je osnovana, kao i lice zaduženo za rodnu ravnopravnost.

7.4. Rokovi za sprovodenje posebnih mera i izveštavanje

Predviđene posebne mere se sprovode kontinuirano u toku kalendarske godine i ostvareni rezultati se predstavljaju u izveštaju koji se dostavlja Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu. Ministarstvo bliže propisuje sadržinu izveštaja.

8. Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Sekretarijat će voditi evidencije o sledećim podacima razvrstanim po polu:

- 1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;
- 2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;
- 3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
- 4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu;
- 5) platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanim u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanim po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje;

- 6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;
- 7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;
- 8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljeni, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola;
- 9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
- 10) broju primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoј izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;
- 11) načinu postupanja Sekretarijata po podnetim prijavama;
- 12) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripavnika, na godišnjem nivou.

Podaci koji se evidentiraju iskazuju se brojčano ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o ličnosti.

Podaci se evidentiraju na posebnom obrascu koji propisuje Ministarstvo, i u njega se unosi svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je promena nastala.

9. Početak primene Plana

Plan počinje da se primenjuje počev od dana donošenja i objavljivanja na Internet prezentaciji Sekretarijata.