



Република Србија
Републички секретаријат
за јавне политике

Број: 011-00-233-1/2022-04
30. децембар 2022. године
Влајковићева 10
Београд

План
Републичког секретаријата за јавне политике
за остваривање и унапређење родне равноправности

1. Увод

Републички секретаријат за јавне политике (у даљем тексту: Секретаријат) је основан Законом о министарствима („Сл.гласник РС“ бр.128/20 и 116/2022) као посебна организација која обавља стручне послове који се односе на: анализу, идентификовање потреба и достављање иницијатива за израду докумената јавних политика; обезбеђивање усклађености предлога докумената јавних политика и нацрта закона са усвојеним документима јавних политика, у поступку њиховог доношења; давање иницијатива, односно предлога за унапређење процедура за израду докумената јавних политика; давање мишљења о потпуности садржаја и квалитету спроведене анализе ефеката јавних политика и извештаја о спровођењу докумената јавних политика, које припремају министарства и посебне организације; пружање методолошке подршке министарствима и посебним организацијама при изради предлога планских докумената и докумената јавних политика; унапређење праксе креирања и спровођења јавних политика, укључујући анализе и примену иновативних инструмената у јавним политикама, као и друге послове одређене законом.

Секретаријат припрема Акциони план за спровођење програма Владе, којим се утврђују приоритетни циљеви Владе, прати спровођење и извештава о реализацији Акционог плана за спровођење програма Владе, у сарадњи са свим органима државне управе.

Секретаријат обавља стручне послове који се односе на спровођење регулаторне реформе и анализу ефеката прописа које припремају министарства и посебне организације, што укључује: давање претходног мишљења о потреби спровођења анализе ефеката и о потпуности садржаја приложене анализе ефеката; помоћ предлагачима прописа при успостављању механизма за праћење и анализу ефеката прописа током њихове примене;

прикупљање и обраду иницијатива привредних субјеката, других правних лица и грађана за измену неефикасних прописа на републичком нивоу и развој јавно-приватног дијалога; подношење иницијативе надлежним предлагачима прописа за измену неефикасних прописа; учешће у организовању обуке државних службеника који раде на пословима који су повезани са креирањем јавних политика и анализом ефеката јавних политика и прописа; обављање послова везаних за праћење и анализу институционалних и кадровских капацитета за спровођење регулаторне реформе, као и друге послове одређене законом.

Секретаријат обавља и стручне послове који се односе на: унапређење пословног окружења кроз развој стратешког оквира у области регулаторне реформе; мерење административног трошка за привреду; управљање јединственим регистром административних поступака за привреду и грађане и, по потреби, предузима активности ради обезбеђивања координираног развоја јавних политика од ширег значаја за конкурентност и одрживи развој.

Као институција која се бави реформским процесима у процесу доношења прописа, унапређењем пословног окружења и развојем и унапређењем процеса доношења и реализације јавних политика, Секретаријат посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих, и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Руководство и запослени заступају став да стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређења знања, поштовања различитости и креативности, Секретаријат може постићи боље резултате рада.

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

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

2. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент наведених принципа, као и правни оквир, у свом раду, Секретаријат се позиционирао у складу са правним оквиром у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

- **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС”, број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и

сваког другог искоришћавања или злоупотребљавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС”, број 52/21);
- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС”, бр. 22/09, 52/21);
- **Закон о Заштитнику грађана** („Службени гласник РС”, број 105/21);
- **Закон о реду** („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
- **Закон о државним службеницима** („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 - исправка, 83/05 - исправка, 64/07, 67/07 - исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20);
- **Закон о мирном решавању радних спорова** („Службени гласник РС”, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- **Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10 - др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 - др. закон, 113/17, 49/21);
- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС”, број 103/21);
- **Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године** („Службени гласник РС”, број 47/21);
- **Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године** („Службени гласник РС”, број 12/22).

3. Значење појединих израза

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

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15) *сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињсња дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити 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 укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

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

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу,

полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

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

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се 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. Подаци из евиденција

а) Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

облик радног ангажовања	05.08.2022.	05.10.2022.	05.12.2022.
државни службеници на положају	5	5	5
државни службеници на неодређено време	38	38	39
државни службеници на одређено време	3	2	1
државни службеници на одређено време - замена	0	0	0
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	16	17	17
УКУПНО	62	62	62

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица

облик радног ангажовања	05.08.2021.		05.10.2021.		05.12.2021.	
	ж	м	ж	м	ж	м
државни службеници на положају	4	1	4	1	4	1
државни службеници на неодређено време	25	13	24	14	25	14
државни службеници на одређено време	3	0	2	0	1	0
државни службеници на одређено време - замена	0	0	0	0	0	0
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	12	4	12	5	12	5
УКУПНО	44	18	42	20	42	20
процент	70,97	29,03	67,74	32,26	67,74	32,26

в) Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

облик радног ангажовања	05.12.2022.	
	ж	м
државни службеници на положају	21 – 30г. - 0	21 - 30г. - 0
	31 – 40г. - 0	31 – 40г. - 1
	41 – 50г. - 1	41 – 50г. - 0
	51 - 60г. - 3	51 - 60г. - 0
	61 - 70г. - 0	61 - 70г. - 0

државни службеници на неодређено време	21 – 30г. - 2 31 – 40г. - 7 41 – 50г. - 12 51 - 60г. - 4 61 - 70г. - 0	21 – 30г. - 1 31 – 40г. - 10 41 – 50г. - 1 51 - 60г. - 1 61 - 70г. - 1
државни службеници на одређено време	21 – 30г. - 0 31 – 40г. - 1 41 – 50г. - 0 51 – 60г. - 0 61 - 70г. - 0	21 – 30г. - 0 31 – 40г. - 0 41 – 50г. - 0 51 - 60г. - 0 61 - 70г. - 0
државни службеници на одређено време - замена	21 – 30г. - 0 31 – 40г. - 0 41 – 50г. - 0 51 - 60г. - 0 61 - 70г. - 0	21 – 30г. - 0 31 – 40г. - 0 41 – 50г. - 0 51 - 60г. - 0 61 - 70г. - 0
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	21 – 30г. - 5 31 – 40г. - 1 41 – 50г. - 4 51 - 60г. - 5 61 - 70г. - 2	21 – 30г. - 3 31 – 40г. - 1 41 – 50г. - 1 51 - 60г. - 0 61 – 70г. - 0

г) Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

облик радног ангажовања	05.12.2022.	
	Ж	М
државни службеници на положају	ВСС - 4	ВСС - 1
државни службеници на неодређено време	ВСС - 25	ВСС - 14
државни службеници на одређено време	ВСС - 1	0
државни службеници на одређено време - замена	ВСС - 0	ВСС - 0
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	ВСС - 11 ВШС - 0 ССС - 1	ВСС - 5
УКУПНО	ВСС - 41 ВШС - 0 ССС - 1	ВСС - 20

д) Подаци о руководећим радним местима државних службеника

облик радног ангажовања	05.08.2022.		05.10.2022.		05.12.2022.	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М
државни службеници на положају – I група	1	0	1	0	1	0
државни службеници на положају - II група	1	0	1	0	1	0
државни службеници на положаји - III група	2	1	2	1	2	1
начелник одељења	2	2	2	2	2	2
шеф одсека	2	0	2	0	2	0

руководилац групе	2	0	2	0	2	0
УКУПНО	10	3	10	3	10	3

ђ) Подаци о платама и накнадама

Плате и накнаде		05.12.2022.	
		ж	м
државни службеници на положају		191.885	173.711
државни службеници на извршилачким радним местима		99.020	96.487
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима		70.960	66.000

е) Подаци о учесницима конкурса

ЈАВНИ КОНКУРСИ		2022.	
		ж	м
ПРИЈАВЕ КАНДИДАТА		1	4

ж) Запошљавање

Примљени у радни однос		2021-2022.	
		ж	м
државни службеници на положају		0	0
државни службеници на извршилачким радним местима		7	1

Примљени у радни однос – старосна структура		2021-2022.	
		ж	м
државни службеници на положају		0	0
државни службеници на извршилачким радним местима	21 – 30г. - 3		21 – 30г. - 0
	31 – 40г. - 3		31 – 40г. - 1
	41 – 50г. - 1		41 – 50г. - 0
	51 - 60г. - 0		51 - 60г. - 0
	61 - 70г. - 0		61 - 70г. - 0

з) Подаци о обукама

ОБУКЕ		2022.	
		ж	м

5. Опис стања

На основу представљених бројчаних података у делу 4, можемо констатовати да у структури запослених у Секретаријату постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу државним службеницима на положају, тако и међу државним службеницима који раде на извршилачким пословима, било да су уговори о раду закључени на одређено или на неодређено радно време.

Важно је напоменути да су лица запослена у Секретаријату примљена у радни однос по основу конкурса који су спровођени преко Службе за управљање кадровима, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Секретаријат нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Желели бисмо да укажемо да Секретаријат следи и јасно опредељење Владе Републике Србије да се на руководећим положајима налазе лица мање заступљеног пола, што у пракси генерално јесу жене. То одсликава чињеница да су на положај директора, заменика директора и два од три помоћника директора именоване особе женског пола. Такође, и на руководећим радним местима – начелник одељења, шеф одсека и руководилац групе, заступљеније су особе женског пола.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу ВСС је доминантан такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Секретаријату, није примећен родни јаз, са изузетком просечне зараде међу државним службеницима на положају, и то у корист мушкараца. То треба тумачити у складу са чињеницом да је приликом обрачунавања средњег износа зараде, већи број лица женског пола на положају, па је и добијена средња вредност мања (укупан збир се дели већим бројем), у односу на број лица мушког пола на положају, којих је бројчано мање, па је и средња вредност њихових плата и накнада добијена дељењем мањим делиоцем, да би у крајњем исходу добијена цифра била већа.

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Секретаријата.

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

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у радном колективу

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

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

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Секретаријата

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

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

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Секретаријата код означавања лица на руководећим позицијама, уз звања државних службеника на вратима канцеларија, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

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

4. Родно одговорно буџетирање

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

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

7.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Секретаријат, као посебна организација у самом центру Владе Републике Србије, одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Секретаријата код означавања лица на руководећим позицијама, уз звања државних службеника на вратима канцеларија, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;
- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Секретаријата. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од сектора при Секретаријату похађа ову обуку;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од сектора при Секретаријату похађа ове обуке.

7.2. Начин спровођења посебних мера

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

При Секретаријату је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Директор Секретаријата може да образује Комисију за родну равноправност чији ће бити члан, уз још четири члана, као представника сваког од сектора при Секретаријату, а чија улога ће бити координација и успешније спровођење предвиђених посебних мера. Комисијом за родну равноправност председава директор Секретаријата.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Секретаријата, Комисија за родну равноправност, уколико је основана, као и лице задужено за родну равноправност.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

8. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Секретаријат ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

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

код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

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

11) начину поступања Секретаријата по поднетим пријавама;

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

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

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

9. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Секретаријата.