



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ПРИВРЕДЕ
ДИРЕКЦИЈА ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ
11158 Београд, Мике Аласа 14, ПП: 34, ПАК: 104 906
телефон: (011) 32-82-736, телефакс: (011) 21-81-668
Број: 003022196 2024 10811 004 001 083 003 02 004
Датум: 30. децембар 2024. године

ПЛАН ДИРЕКЦИЈЕ ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Увод

Дирекција за мере и драгоцене метале (у даљем тексту: Дирекција) основана је Законом о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 128/20 и 116/22) као орган управе у саставу Министарства привреде који обавља стручне послове и послове државне управе који се односе на: контролу мера и драгоцених метала; законске мерне јединице; еталоне; мерила, као и друге послове који су одређени законом којим се уређује метрологија и другим законама.

Дирекција има својство правног лица, са правима и дужностима утврђеним законом. Седиште Дирекције је у Београду, а Дирекција има своје организационе делове са седиштем у Београду, Крушевцу, Нишу, Новом Саду, Зрењанину, Суботици и Ужицу.

Дирекција се стара о систему законских мерних јединица у Републици Србији; развија остварује, проглашава, чува, одржава и усавршава еталоне Републике Србије; усклађује и надзире рад имиеновних носилаца националних еталона; обезбеђује метролошку следивост; обавља истраживање и развој у области метрологије; спроводи испитивање претходно упакованих производа, ради провере испуњености метролошких захтева; представља Републику Србију у међународним и регионалним метролошким организацијама, обезбеђује извршавање обавеза које пролазе из чланства у тим организацијама, и успоставља сарадњу у области метрологије; врши метролошки надзор; обавља послове овлашћивања привредних субјеката и других правних лица за обављање послова оверавања мерила; надзире рад овлашћених тела; обавља оцењивања усаглашености мерила; одлучује у управним поступцима из области метрологије; обавља послове метролошке експертизе; припрема стратегију и прописе из области метрологије; води регистар мерила која подлежу законској контроли и друге прописане евиденције; обезбеђује метролошке информације и издаје службено гласило; обавља послове дистрибуције времена; пружа стручну помоћ и врши обуке за обављање послова у области метрологије; бави се издавачком делатношћу; обавља и друге послове из области метрологије у складу са законом; одређује решењем знак произвођача, увозника, односно заступника предмета од драгоцених метала; води евиденцију знакова произвођача, увозника, односно заступника предмета од драгоцених метала; врши испитивање и жигосање предмета од драгоцених метала; врши испитивање драгоцених метала и њихових легура; врши надзор у области контроле предмета од драгоцених метала; сарађује са другим надлежним инспекцијским органима и пружа стручну помоћ из области контроле предмета од драгоцених метала; припрема стручне основе за израду нацрта прописа из области контроле предмета од драгоцених метала; одлучује у управним поступцима из области контроле предмета од

драгоценних метала; представља Републику Србију у међународним и регионалним организацијама и успоставља сарадњу у области контроле предмета од драгоценних метала; обавља и друге послове из области контроле предмета од драгоценних метала.

Дирекција посвећује посебну пажњу развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица. Руководство и запослени заступају став да стварањем окружења које промовише, поштује и штити принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовања различитости и креативности, Дирекција може постићи боље резултате рада.

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

Сви 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.

2. Правни оквир

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 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, одсустваради 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом о родној равноправности прописано је да су органи јавне власти дужни да континуирано прате остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју су надлежни, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у области, употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, као и да, у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера.

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављавању равноправности жена и мушкараца.

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатури (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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);
- Кривични законик („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05- испр, 107/05-испр, 72/09, 111/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16 и 35/19);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“, број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09);
- Закон о заштитнику грађана („Службени гласник РС“, број 22/09 и 52/21);
- Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аут. тумачење);
- Закон о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07 и 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18 и 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, 38/10, 113/17- др. закон, 113/17 и 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. Подаци из евиденција Дирекције

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како неби производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за

статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у Дирекцији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца.

Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

Запослени	87
Радно ангажовани	11
Укупно:	98

Подаци о полној стурктури запослених и радно ангажованих лица

	Жене	Мушкарци
Запослени	45	42
Радно ангажовани	3	8
Укупно:	48	50

Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица разврстане по полу

Опис	15-30	31-40	41-50	51-60	61-70
1. Запослени					
Жене	2	6	11	19	7
Мушкарци	0	5	16	14	7
Укупно (1.):	2	11	27	33	14
2. Радно ангажовани					
Жене	0	1	0	2	0
Мушкарци	2	2	3	1	0
Укупно (2.):	2	3	3	3	0
Укупно (1.+2.):	4	14	30	36	14

Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ССС	10	5	5
ВШС	3	1	2
ВСС	85	42	43

Подаци о лицима на положају (директор и помоћници директора)

Жене	0
Мушкарци	3

Подаци о руководећим радним местима државних службеника

Организациона јединица	Жене	Мушкарци	Укупно
1. Сектор за развој метрологије			
Руководилац Групе за електричне величине		1	1
Руководилац Групе за време и фреквенцију	1		1
Руководилац Групе за метрологију у хемији	1		1
Шеф Одсека за дужину, оптичке величине и акустику		1	1
Руководилац Групе за масу, силу и притисак		1	1
Руководилац Групе за запремину и проток	1		1
Руководилац Групе за термометрију	1		1
Укупно:	4	3	7
2. Сектор за контролу и надзор			
Шеф Одсека за метролошку инспекцију Београд		1	1
Шеф Одсека за метролошку инспекцију Крушевац	1		1
Руководилац Групе за метролошку инспекцију Ниш	1		1
Руководилац Групе за метролошку инспекцију Нови Сад	1		1
Руководилац Групе за метролошку инспекцију Суботица	/	/	/
Руководилац Групе за метролошку инспекцију Зрењанин		1	1
Руководилац Групе за метролошку инспекцију Ужице		1	1
Шеф Одсека за оверавање мерила	1		1
Шеф Одсека за контролу предмета од драгоцених метала	1		1
Шеф Одсека за инспекцијски надзор над предметима од драгоценх метала	1		1
Укупно:	6	3	9
3. Одељење за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове			
Начелник Одељења	1		1
Шеф Одсека за послове људских ресурса и правне послове	1		1
Руководилац Групе за стручно-оперативне послове	1		1
Руководилац Групе за информационе технологије и комуникацију	1		1
4. Шеф Одсека за финансијске послове	1		1
5. Руководилац Групе за сертификацију и квалитет		1	1
Укупно:	5	1	6
Укупно (од 1. до 5.)	15	7	22

Подаци о платама и накнадама запослених и радно ангажованих лица

	Просечан номинални износ и проценат (нето)	Просечан номинални износ и проценат код жена (нето)	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца (нето)
Лица на извршилачким радним местима	102.113,45	107.162,64	96.849,41
Лица на положајима	194.835,80	0	194.835,80

Подаци о учесницима јавних конкурса по квалификацијама и полу

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ВСС	4	1	3

Запошљавање и радно ангажовање по полу и годинама живота

	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Жене	0	3	0	2	1
Мушкарци	2	3	4	1	1
Укупно:	2	6	4	3	2

4. Опис стања

Може се закључити да је у Дирекцији неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури заступљена у одређеним организационим јединицама, као и у Сектору за контролу и надзор и да је узрокована пословима који се у њима обављају, нарочито због тога што статистички подаци говоре да мање жена завршава техничке факултете, за разлику од факултета друштвених наука које према статистици уписује и завршава више жена него мушкараца. С тим у вези, у Сектору за развој метрологије постоји уравнотежена заступљеност оба пола, у организационим јединицама ван сектора, у којима се обављају правни, стручно – оперативни, информатички, финансијски послови, као и послови сертификације и квалитета, заступљеније су жене, док у су у Сектору за контролу и надзор заступљенији мушкарци. Имајући у виду да већина послова који се обављају у Сектору за контролу и надзор подразумева рад на терену (инспекцијски надзор, послови оверавања мерила, ванредни преглед мерила у употреби и сл.), постојало веће интересовање мушкараца за ове послове, што се могло закључити на основу поднетих пријава на јавне конкурсе који су спроведени за попуњавање радних места у овом сектору.

Неуравнотежена заступљеност полова постоји код постављених лица у корист мушкараца, као и код запослених на руководећим радним местима у корист жена.

Када се сагледа старосна структура, може се уочити да најмањи проценат чине запослени и радно ангажовани који припадају младима (од 21-30 година старости, и то: 4 лица) и следећој категорији (од 31-40 година старости, и то: 14 лица), док је највећи број запослених средње животне доби (од 41-50 година старости, и то: 30 лица), као и од 51-60 година старости, и то: 36 лица), док ни број старијих није занемарљив (од 61-70 година старости, и то 14 лица).

У 2024. години највећи број радно запослених и радно ангажованих лица је у распону од 31 до 40 година живота (6), као и од 41 до 50 година живота (4), нешто мањи је број од 51 до 40 година (3), док су најмлађи од 21 до 30 година живота и најстарији од 61 до 70 година били нешто мање заступљени (2).

Треба напоменути да је и начини постављења лица на положаје (директор и помоћници директора), као и запошљавања и распоређивања запослених на одређена радна места прописан законима и прописима. С тим у вези, лица запослена у Дирекцији примљена су у радни однос на основу јавних конкурса који су спроведени у сарадњи са Службом за управљање кадровима, уз поштовање процедура прописаних Законом о државним службеницима и подзаконским актима. Основно мерило за заснивање радног односа је 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 се не може говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Дирекција нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се пријавити на јавни конкурс за пријем у радни однос. Такође, Дирекција нема утицаја на број и полну структуру приликом постављења лица на положају, будући да та лица поставља Влада, као и на лица на руководећим радним местима – начелник одељења, шеф одсека, руководиоца групе, која се распоређују на руководећа радна места уколико испуњавају одређене услове који су прописани законом, подзаконским актима, као и Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству привреде.

У Дирекцији није било пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању, уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било ни судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основама, односно повредом принципа родне равноправности.

На основу података о укупним месечним примањима запослених у Дирекцији, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су плате, накнаде и остала примања утврђена Законом о платама државних службеника и намештеника, Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 98/07, 84/14, 84/15, 74/21 и 119/23), као и другим прописима.

У Дирекцији није примећена било каква дискриминација у обављању послова из надлежности Дирекције, као ни приликом одређених активности, и то: организације састанака, службених путовања, чланство у радним група, односно комисијама и слично.

Из анализираног описа стања може се закључити да је процес запошљавања једини процес који је изложен ризику од повреде принципа родне равноправности у Дирекцији.

Употребом матрице за процену и мерење ризика од повреде принципа родне равноправности утврђено је да је у Дирекцији ризик од повреде принципа родне равноправности низак (зелена), са малим последицама и малом вероватноћом.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада у циљу достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

5. Циљеви

5.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Дирекције.

Планом се одређују и спровode 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.

5.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Дирекцији

Успостављање инклузивне средине у Дирекцији 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.

3. Увођење родне перспективе у пословне политике Дирекције

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

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и учествовања у свим пословима из надлежности Дирекције, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика у свим интерним актима Дирекције, на интернет презентацији Дирекције код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као и 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 Дирекције.

4. Родно одговорно буџетирање

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

6. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

6.1. Врсте посебних мера

6.1.1. 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.

Дирекција је обезбедила средства у 2025. години за исплату:

- солидарне помоћи запосленима у складу са Посебним колективним уговором за државне органе („Службени гласник РС”, бр. 38/19, 55/20 и 44/23),
- поклона за Нову годину – новчану честитку, деци запослених и радно ангажованих

лица старости до 15 година живота у складу са условима прописаним Посебним колективним уговором за државне органе.

Дирекција ће у наредном периоду спроводити подстицајне мере којима се дају посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивању једнаких могућности за жене и мушкарце у областима рада и пословања, и то:

- сви кандидати имају једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту,
- огласи за пријем у радни однос се односе на позицију, а не на лична својства (од кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима),
- константно се врши анализа примања запослених и радно ангажованих лица по полу и по потреби указује на евентуалне неправилности у смислу дискриминације полова,
- пружање саветодавне помоћи у области усавршавања и напредовања у каријери,
- планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области равноправности полова, као и организовање стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како и били у прилици да заузму боље позиције,
- подстиче се распориђивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима, као и са условима који су прописани законима и другим прописима (полазећи од квалификације запосленог, радног искуства и поседовања одговарајућих компетенција за рад на руководећем радном месту),
- информисање запослених најмање једном годишње о положају жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Дирекцији, који обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у истим исказане према полу запослених (ако их има), а које не садрже податке о личности запослених,
- спровођење мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе и друге мере тзв. family friendly политике, права са аспекта безбедности и здравља на раду (примера ради, посебним категоријама запослених, као што су родитељи са малом децом, запослени који се старају о стрим особама и сл. омогућити да немају обавезу прековременог рада, посебне мере заштите трудница и сл.),
- обезбеђивање средстава за обављање систематских прегледа за запослене и радно ангажована лица, као и систематских гинеколошких прегледа за жене,
- праћење искуства запослених по повратку са породичног одсуства и одсуства са неге или посебне неге детета и спречавање евентуалних неправилности код распоређивања на радно место,
- по потреби, увођење и других мера које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом.

6.1.2. Програмске мере

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

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Дирекција, као орган управе у саставу Министарства привреде одређује следеће посебне мере:

1. Употреба родно осетљивог језика у интерним актима Дирекције, на интернет презентацији Дирекције, у комуникацији са другим органима државне управе, правним и физичким лицима и сл.

2. Континуирано стручно усавршавање лица одређеног за родну равноправност о темама родне равноправности – похађање обука, семинара и конференција

6.2. Начин спровођења посебних мера

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

У Дирекцији је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Дирекције; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дирекцији и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дирекције, доставља наведене извештаје директору Дирекције, коју Дирекција, након доношења, доставља министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (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.

С тим у вези, лице задужено за родну равноправност стараће се о спровођењу посебних мера.

6.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши начелница Одељења за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове.

6.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере спроводе се 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.

7. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Дирекција ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту 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, исказаним у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и положаје;

6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној структури 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) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање извршилачких радних места у Дирекцији, као о радно ангажованим лицима, разврстаних по полу и по квалификацијама;

9) 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;

10) начину поступања Дирекције по поднетим пријавама;

11) 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.

8. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од 1. јануара 2025. године

ДОСТАВИТИ:

-Министарству за људска и мањинска права
и друштвени дијалог,
-Одсеку за послове људских ресурса и
правне послове


ДИРЕКТОР
Чедомир Белић