ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДИРЕКЦИЈА ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ

Број: 393-4/1-01-1602/5
27. децембар 2023. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС”, број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС”, број 67/22) в.д. директора Дирекције за мере и драгоцене метале доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив органа јавне власти: Дирекција за мере и драгоцене метале
Адреса: Мике Аласа 14, Београд
ПИБ: 107679582 **МБ:** 17862154

САДРЖАЈ

УВОД .....

1. ОПШТИ ДЕО .....

1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА .....

1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА И ПРИНЦИП УРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА КОД ПОСЛОДАВЦА .....

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ...

3.1. ОПШТЕ МЕРЕ .....

3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ .....

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

3.2.2. Подстицајне мере .....

3.2.3. Програмске мере .....

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ .....

ПРИЛОЗИ .....

I – Решење о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Решење о усвајању Плана .....

На основу члана 19. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС”, број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС”, број 67/22), директор Дирекције за мере и драгоцене метале доноси Решење о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима) број: 393-4/1-01-1602/5 од 27. децембра 2023. године.

Решење о усвајању Плана управљања ризицима број: 393-4/1-01-1602/6 од 27. децембра 2023. године као и Решење о одређивању лица које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима Број: 393-1/0-01-852/3 од 1. новембра 2022. године су саставни део овог плана.

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 законома.

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 драгоцених метала; представља Републику Србију у међународним и регионалним организацијама и успоставља сарадњу у области контроле предмета од драгоцених метала; обавља и друге послове из области контроле предмета од драгоцених 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 Дирекција доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План), у складу са Правилником о изради и спровођењу

плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС", број 67/22).

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

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, 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, породиљског 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 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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

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 роднаравноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената 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 ратификовала[1] 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 остварвању 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 адвокатуре (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).

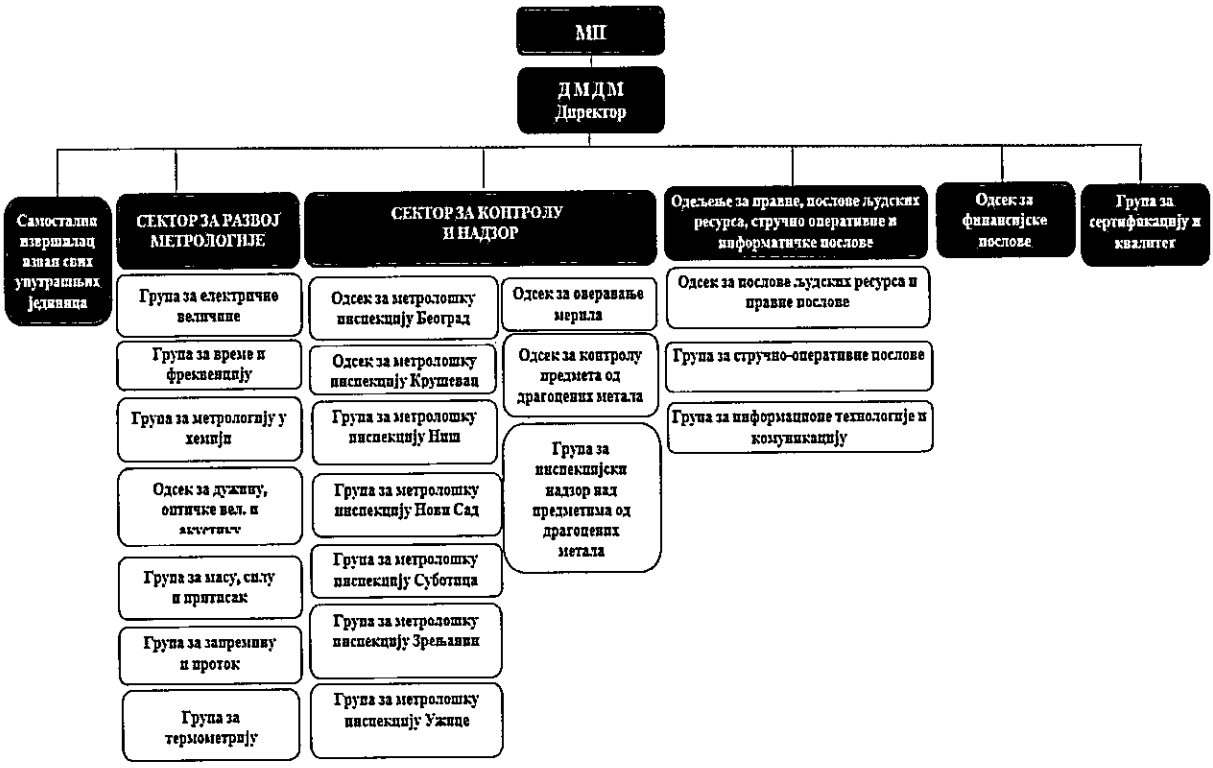
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21);
- Кривични законик („Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05- испр, 107/05-испр, 72/09, 111/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16 и 35/19);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању 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).

1. ОПШТИ ДЕО

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
ПУН НАЗИВ ОРГАНА ЈАВНЕ ВЛАСТИ	МИНИСТАРСТВО ПРИВРЕДЕ ДИРЕКЦИЈА ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ
СКРАЋЕНИ НАЗИВ	ДМДМ
МАТИЧНИ БРОЈ	17862154
ПИБ	107679582
АДРЕСА	Мике Аласа 14, Београд
ПОДАЦИ О ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ ЗАДУЖЕНОМ ЗА ДОНОШЕЊЕ, СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ПЛАНУ УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	Соња Милојковић, шеф Одсека за послове људских ресурса и правне послове 011/2024-433 sonjamilojkovic@dmdm.rs

ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА У ДИРЕКЦИЈИ ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ



ЛИЦА НА ПОЛОЖАЈУ (ДИРЕКТОР И ПОМОЋНИЦИ ДИРЕКТОРА) – СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

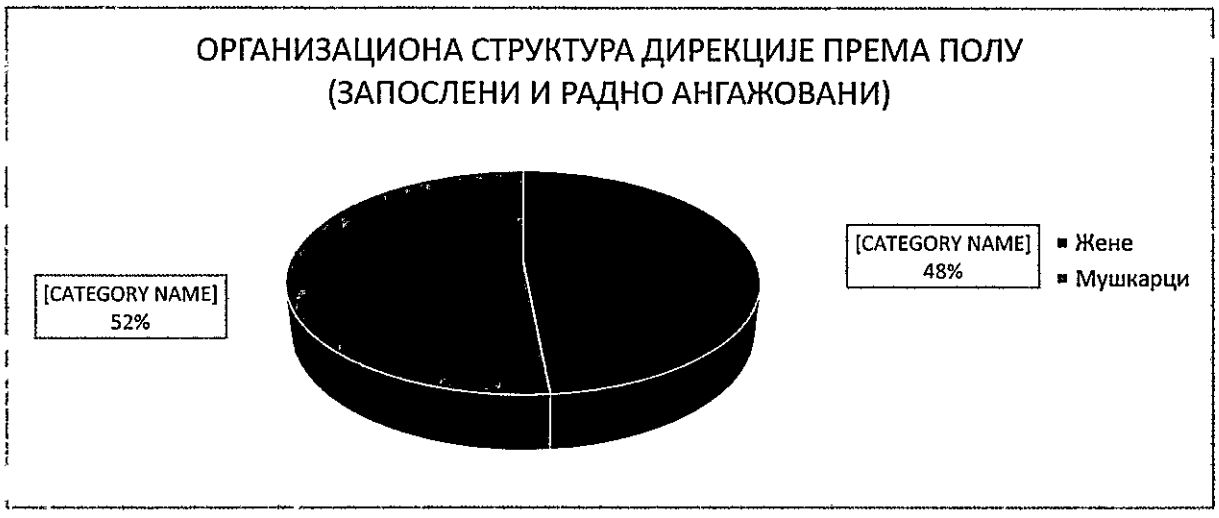
Пол	Структура
Жене	0
Мушкарци	3



ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ДИРЕКЦИЈЕ ПРЕМА ПОЛУ (ЗАПОСЛЕНИ И РАДНО АНГАЖОВАНИ)

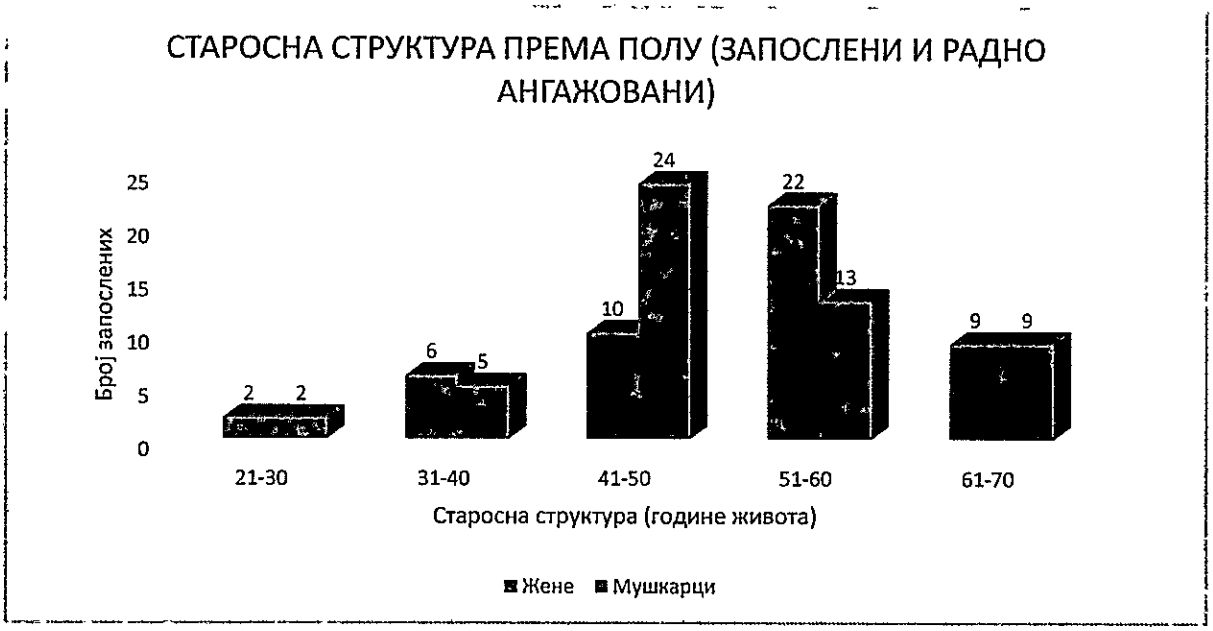
Организациона јединица	Жене	Мушкарци	Укупно
1. Руководство (лица на положају)	0	3	3
Укупно:	0	3	3
2. Сектор за развој метрологије			
Група за електричне величине	2	2	4
Група за време и фреквенцију	2	2	4
Група за метрологију у хемији	3	1	4
Одсек за дужину, оптичке величине и акустику	1	4	5
Група за масу, силу и притисак	1	4	5
Група за запремину и проток	1	2	3
Група за термометрију	2	1	3
Укупно:	12	16	28
3. Сектор за контролу и надзор			
Одсек за метролошку инспекцију Београд	1	4	5
Одсек за метролошку инспекцију Крушевац	3	3	6
Група за метролошку инспекцију Ниш	1	2	3
Група за метролошку инспекцију Нови Сад	3	0	3
Група за метролошку инспекцију Суботица	1	1	2
Група за метролошку инспекцију Зрењанин	0	1	1
Група за метролошку инспекцију Ужице	0	2	2
Одсек за оверавање мерила	0	8	8
Одсек за контролу предмета од драгоцених метала	4	1	5
Одсек за инспекцијски надзор над предметима од драгоценх метала	2	2	4
Укупно:	15	24	39
4. Одељење за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове			
Начелник Одељења	1	0	1
Одсек за послове људских ресурса и правне послове	4	1	5
Група за стручно-оперативне послове	4	0	4
Група за информационе технологије и комуникацију	3	0	3

5. Група за финансијске послове	5	0	5
6. Група за сертификацију и квалитет	2	1	3
Укупно:	19	2	21
Укупно (од 1. до 6.)	**46**	**45**	**91**
7. Радно ангажовани	3	8	11
Укупно (од 1. до 7.):	**49**	**53**	**101**



СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ (ЗАПОСЛЕНИ И РАДНО АНГАЖОВАНИ)

Опис	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
1. Запослени					
Жене	**2**	**5**	**10**	**21**	**8**
Мушкарци	**0**	**4**	**20**	**13**	**8**
Укупно (1.):	**2**	**9**	**30**	**34**	**16**
2. Радно ангажовани					
Жене	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**
Мушкарци	**2**	**1**	**4**	**0**	**1**
Укупно (2.)	**2**	**2**	**4**	**1**	**2**
Укупно (1.+2.):	**4**	**11**	**34**	**35**	**18**



1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у организацији 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 и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

У наредним поглављима Плана управљања ризицима исказан је укупан број лица на положају (структура према полу и старости), као и број запослених на руководећим радним местима (структура према полу и старости).

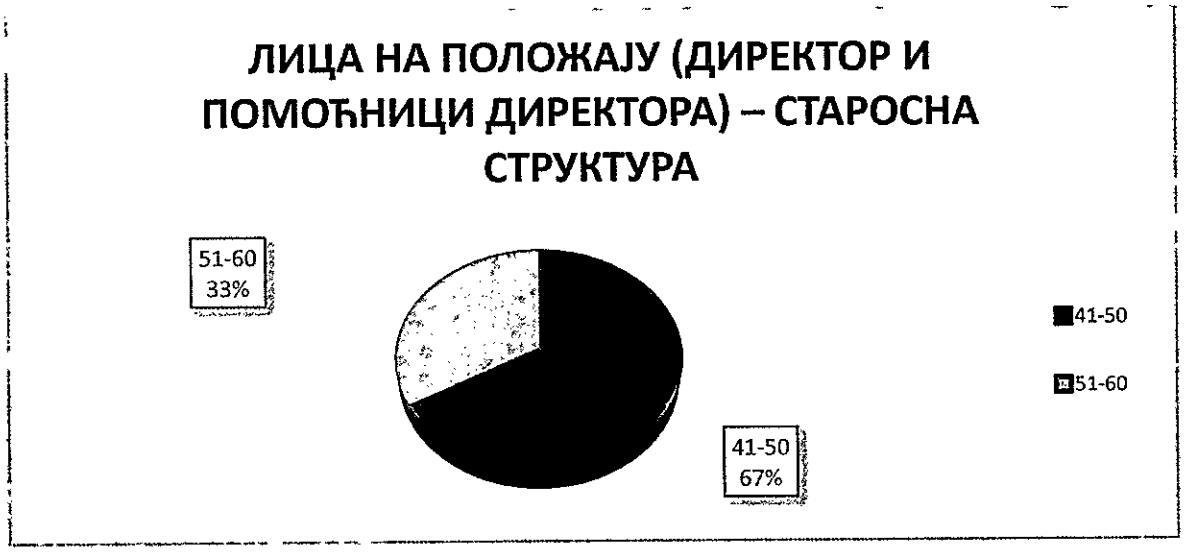
ЛИЦА НА ПОЛОЖАЈУ (ДИРЕКТОР И ПОМОЋНИЦИ ДИРЕКТОРА) – СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

Опис	Структура
Жене	0
Мушкарци	3



ЛИЦА НА ПОЛОЖАЈУ (ДИРЕКТОР И ПОМОЋНИЦИ ДИРЕКТОРА) – СТАРОСНА СТРУКТУРА

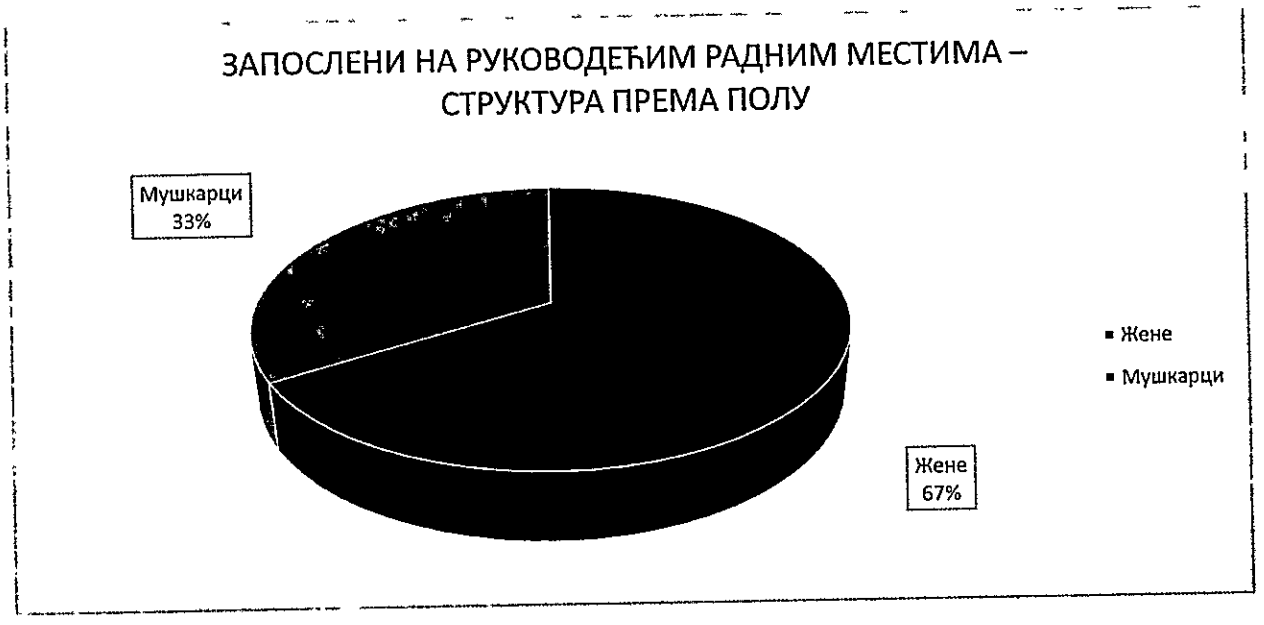
Године живота	Структура
41-50	2
51-60	1



ЗАПОСЛЕНИ НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА – СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

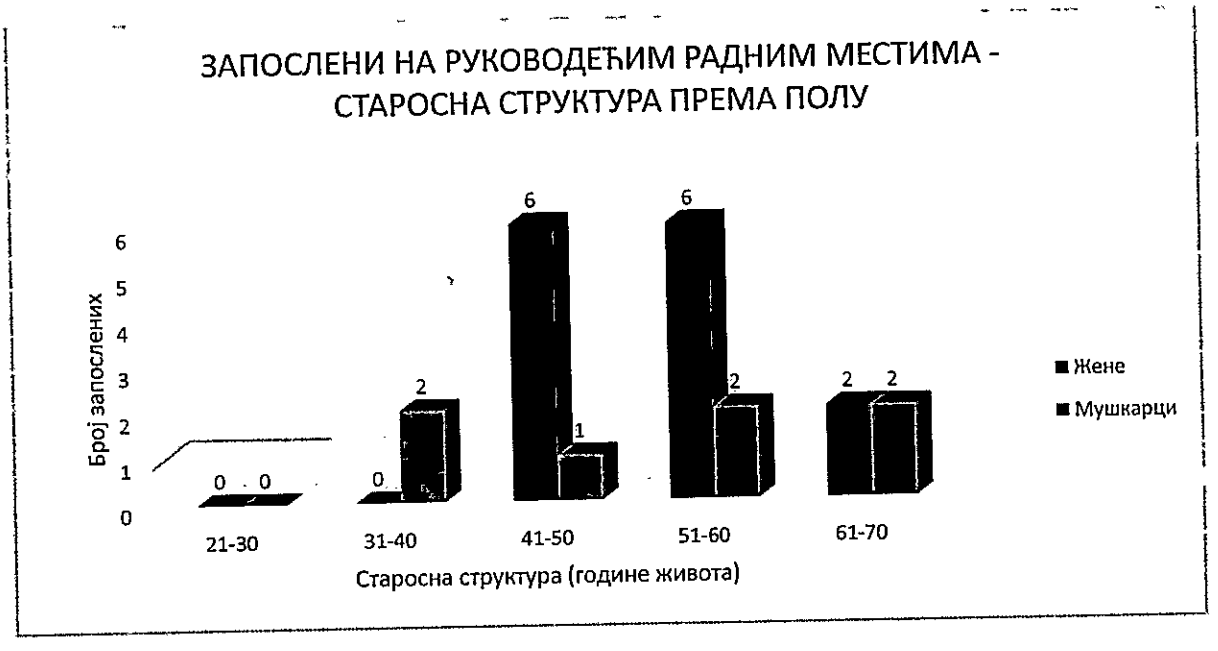
Организациона јединица	Жене	Мушкарци	Укупно
1. Сектор за развој метрологије			
Руководилац Групе за електричне величине		1	1
Руководилац Групе за време и фреквенцију	1		1
Руководилац Групе за метрологију у хемији	1		1
Шеф Одсека за дужину, оптичке величине и акустику		1	1
Руководилац Групе за масу, силу 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	/	/	/
Шеф Одсека за контролу предмета од драгоцених метала	1		1
Шеф Одсека за инспекцијски надзор над предметима од драгоценх метала	1		1
Укупно:	5	3	8
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.)	**14**	**7**	**21**



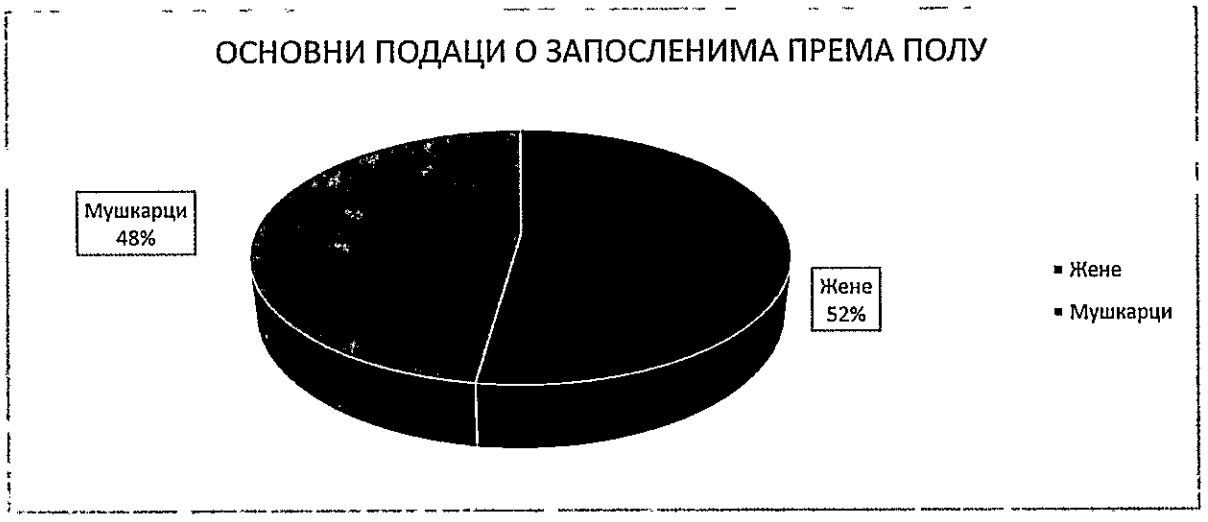
ЗАПОСЛЕНИ НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА – СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

Пол	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Збирно према полу
Женски	0	0	6	6	2	14
Мушки	0	2	1	2	2	7
Укупно:	0	2	7	8	4	21



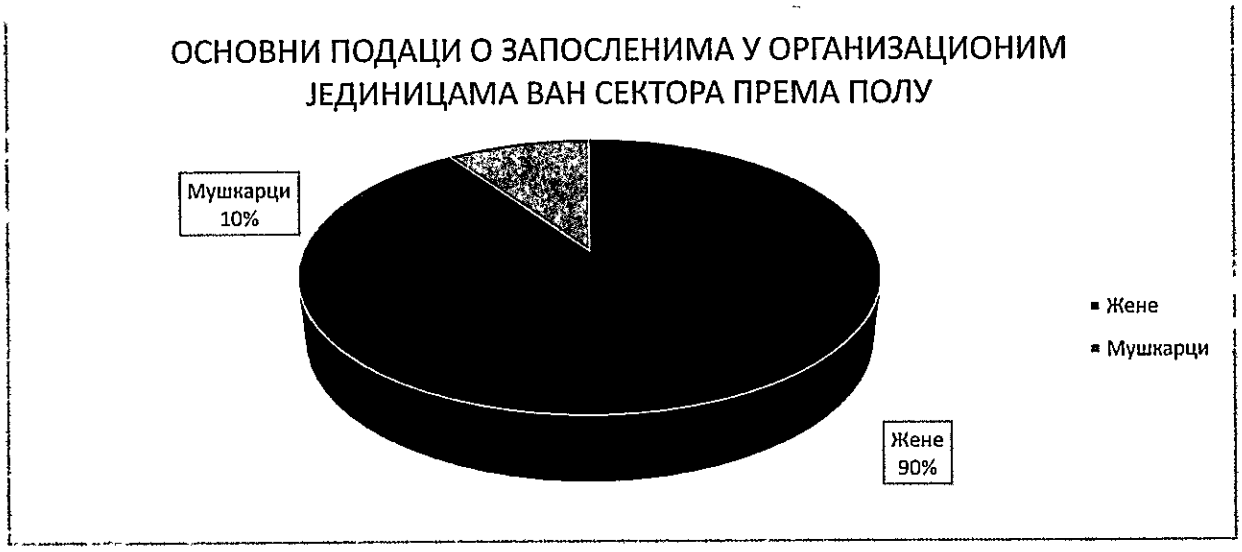
ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА ПО ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА ПРЕМА ПОЛУ

Организациона јединица	Жене	Мушкарци	Укупно
1. Сектор за развој метрологије			
Група за електричне величине	2	2	4
Група за време и фреквенцију	2	2	4
Група за метрологију у хемији	3	1	4
Одсек за дужину, оптичке величине и акустику	1	4	5
Група за масу, силу и притисак	1	4	5
Група за запремину и проток	1	2	3
Група за термометрију	2	1	3
Укупно:	12	16	28
2. Сектор за контролу и надзор			
Одсек за метролошку инспекцију Београд	1	4	5
Одсек за метролошку инспекцију Крушевац	3	3	6
Група за метролошку инспекцију Ниш	1	2	3
Група за метролошку инспекцију Нови Сад	3	0	3
Група за метролошку инспекцију Суботица	1	1	2
Група за метролошку инспекцију Зрењанин	0	1	1
Група за метролошку инспекцију Ужице	0	2	2
Одсек за оверавање мерила	0	8	8
Одсек за контролу предмета од драгоцених метала	4	1	5
Одсек за инспекцијски надзор над предметима од драгоценх метала	2	2	4
Укупно:	15	24	39
3. Одељење за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове			
Начелник Одељења	1	0	1
Одсек за послове људских ресурса и правне послове	4	1	5
Група за стручно-оперативне послове	4	0	4
Група за информационе технологије и комуникацију	3	0	3
4. Одсек за финансијске послове	5	0	5
5. Група за сертификацију и квалитет	2	1	3
Укупно (од 3. до 5.):	19	2	21
Укупно (од 1. до 5.)	**46**	**42**	**88**


ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА ПРЕМА ПОЛУ
Мушкарци 48%
Жене 52%
Жене
Мушкарци

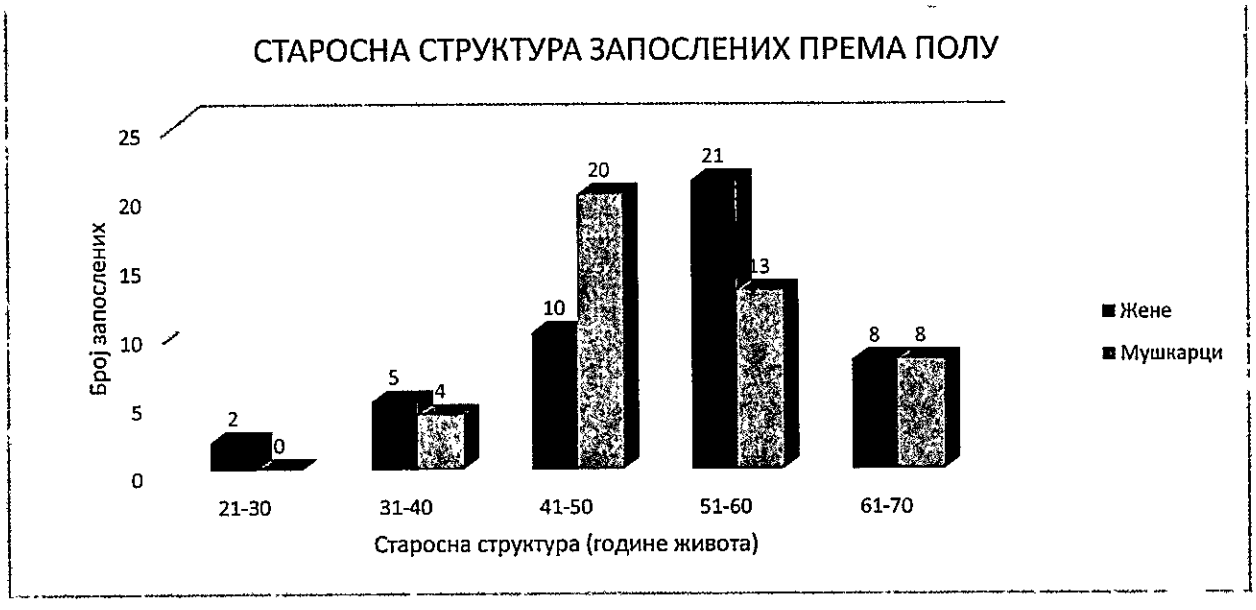

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА У СЕКТОРУ ЗА РАЗВОЈ МЕТРОЛОГИЈЕ ПРЕМА ПОЛУ
Жене 43%
Мушкарци 57%
Жене
Мушкарци


ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМА У СЕКТОРУ ЗА КОНТРОЛУ И НАДЗОР ПРЕМА ПОЛУ
Жене 38%
Мушкарци 62%
Жене
Мушкарци



СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПОЛУ

Опис	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Жене	2	5	10	21	8
Мушкарци	0	4	20	13	8
Укупно :	2	9	30	34	16



2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Дирекције за мере и драгоцене метале у вршењу основних принципа родне равноправности.
Процењен степен ризика на нивоу Дирекције према Матрици за процену и мерење ризика је незнатан.

Сектор за развој метрологије обавља послове који се односе на: старање о систему законских мерних јединица у Републици Србији; развој, остваривање, чување, одржавање и усавршавање еталона Републике Србије; обезбеђивање следивости еталона Републике Србије до међународног нивоа; обезбеђивање метролошке следивости у одређеним областима метрологије; спровођење еталонирања из одређених области метрологије; спровођење метролошке експертизе; испитивања типа мерила и испитивања која су у вези са оцењивањем усаглашености мерила са прописаним захтевима за та мерила; дистрибуцију времена; представљање Републике Србије у међународним и регионалним метролошким организацијама; успостављање сарадње са другим националним метролошким институтима и међународним и европским организацијама за метрологију у области опште, научне и индрустријске метрологије; сарадњу са другим органима, организацијама, привредним субјектима и јавним службама у области метрологије; организовање и спровођење међулабораторијских поређења у области метрологије; обезбеђивање метролошких информација из делокруга Сектора које су од јавног интереса; учествовање у припреми стручних основа за израду метролошких прописа; давање стручног мишљења у вези са питањима из различитих области метрологије и с тим у вези организовања обука, као и учествовања на стручним скуповима.

Сектор за контролу и надзор обавља послове који се односе на: учествовање у припреми стручних основа за израду прописа из области законске метрологије и драгоцених метала; надзор над применом и спровођењем Закона о метрологији и других прописа у области метрологије; надзор над употребом законских мерних јединица; метролошки надзор укључујући надзор над претходно упакованим производима, као и надзор над стручним радом овлашћених тела; испитивања количина у претходно упакованим производима; оверавање, односно преглед мерила за чије оверавање нема овлашћених тела; вођења евиденција и регистара мерила која подлежу законској контроли; обезбеђивање метролошких информација из делокруга Сектора које су од јавног интереса; представљање Републике Србије у међународним и регионалним метролошким организацијама и успостављање сарадње са међународним и европским организацијама и институцијама других држава за метрологију у области законске метрологије; сарадња са другим органима, привредним субјектима и јавним службама, у области метрологије; спровођење метролошких експертиза; надзор над применом и спровођењем Закона о контроли предмета од драгоцених метала и других прописа у области драгоцених метала; испитивање састава и финоће пробних игала од драгоцених метала; утврђивање испуњености услова за добијање знака произвођача, увозника, односно заступника предмета од драгоцених метала и доношење решења о знаку произвођача, увозника, односно заступника предмета од драгоцених метала; испитивање састава и финоће предмета од драгоцених метала и обављање анализа легура од којих се израђују предмети од драгоцених метала; обављање надзора над одржавањем прописаних услова код произвођача, увозника односно заступника предмета од драгоцених метала којима је издато решење о знаку произвођача, увозника односно заступника, надзора над одржавањем прописаних услова у пословним просторијама произвођача, увозника односно заступника предмета од драгоценх метала, надзора над радом овлашћених тела; припрему података за Регистар овлашћених тела, вођење евиденција и регистара о прегледу предмета од драгоцених метала, као и друге послове из ове области.

Одељење за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове обавља послове који се односе на: припрему нацрта и предлога општих и других аката; праћење и спровођење закона и прописа значајних за рад Дирекције; припрему прописа из области законске метрологије и драгоцених метала; спровођење поступка овлашћивања за послове оверавања мерила; сарадњу са Државним правобранилаштвом и правосудним органима; припрему захтева за покретање прекршајног поступка, остваривање права, дужности и одговорности запослених из рада и по основу рада; обављање персоналних послова, обављање канцеларијских, евиденционих и документационих послова; инвестиционо и техничко одржавање лабораторија и пословног простора Дирекције; оперативне послове у вези са спровођењем јавних набавки; набавку годишњих штапних жигова, жигова за предмете од драгоцених метала и жигова налепница; набавку опреме и канцеларијског материјала; имовинско правне послове; послове безбедности и здравља на раду и послове заштите од пожара; одржавање опреме, канцеларија и објеката које користи Дирекција; евиденцију и коришћење опреме, руковање имовином Дирекције као и друге послове из ове области, унапређење и развој информационих и комуникационих технологија у Дирекцији; администрацију и одржавање локалне мреже, спољних комуникација, интернета и рачунарских програма; увођење, инсталацију и реинсталацију системског и мрежног софтвера, програмских система и база података; безбедност и заштиту информационог система Дирекције; обезбеђивање информационе и документационе основе за израду прописа из области метрологије; организацију систематизовања, обраде и коришћења научних и стручних информација из области метрологије; учествовање у међународној сарадњи у области метрологије; припрему информација и старање о ажурирању интернет презентације Дирекције; припрему Гласника и других публикација Дирекције; промоцију метрологије; сарадњу са институцијама, органима и организацијама у циљу размене информација; поступање по захтевима за приступ информацијама из делокруга рада Дирекције, као и друге послове из ове области.

Одсек за финансијске послове обавља послове који се односе на финансијско пословање Дирекције; планирање и извршење буџета Дирекције и припрему финансијског плана Дирекције и његову реализацију; праћење и спровођење законитог наменског и економичног трошења буџетских средстава; праћење динамике прилива и утрошка средстава; анализу кретања трошкова; непосредну сарадњу са надлежним службама Министарства финансија; припрему стручних основа за израду прописа којима се утврђују накнаде; припрему извештаја о извршењу буџета; вођење књиговодствених послова, помоћних књига и евиденција; праћење прописа којима се уређује финансијско пословање корисника буџетских средстава као и прописа из области рачуноводства и финансија; припрему решења и захтева Управи за трезор за исплату средстава; контролу исплата, као и друге послове из ове области.

Група за сертификацију и квалитет обавља послове који се односе на: успостављање, примену, одржавање и унапређење система сертификовања; оцењивања усаглашености мерила са прописаним захтевима; анализирање резултата испитивања типа мерила; доношење одлуке о одобрењу типа; сертификацију система менаџмента квалитетом; припрему сертификата и уверења о одобрењу типа мерила; вођење евиденције издатих сертификата и уверења о одобрењу типа; праћење међународних и европских прописа из ове области; покретање израде и измене прописа који се односе на захтеве за сертификацију и одобрење типа и предлагање одговарајућих решења; учествовање у раду међународних и европских метролошких организација у вези са питањима из делокруга Групе; сарадњу са другим органима, привредним субјектима и јавним службама; послове који се односе на систем управљања квалитетом Дирекције, као и друге послове из ове области.

Укупан број запослених и радно ангажовних лица у Дирекцији је 102, и то тако да је број и проценат запослених и радно ангажованих жена је 49 (48%), док је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца 53 (52%). Како жељени стандард родне равноправности према Закону о родној равноправности износи 40-50%, када се погледа

статистика једног пола у односу на други, не постоји одступање од тог стандарда, што указује да је на глобалном нивоу однос заступљености оба пола равномеран и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

Може се закључити да је у Дирекцији неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури заступљена у одређеним организационим јединицама и да је узрокована делатностима које 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, постоји већа заступљеност жена у организационим јединицама ван сектора, у којима се обављају правни, стручно – оперативни, информатички, финансијски послови, као и послови сертификације и квалитета, док у оквиру Сектора за развој метрологије и Сектора за контролу и надзор постоји мало већа заступљеност мушкараца.

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: 11 лица), док је највећи број запослених средње животне доби (од 41-50 година старости, и то: 34 лица , као и од 51-60 година старости, и то: 35 лица), док ни број старијих није занемарљив (од 61-70 година старости, и то 18 лица).

У односу на 2023. годину уочава се пораст броја запослених и радно ангажованих лица средње животне доби, као и старијих, док је број младих и даље низак и стагнира.

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, руководилац 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.

Дирекција има интерну документацију из области родне равноправности, будући да је донет План Дирекције за остваривање и унапређење родне равноправности, број: 393-1/0-01-852/5 од 27. децембра 2022. године и он је донет у сврху остваривања и унапређења родне равноправности у оквиру делокруга рада Дирекције.

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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Финансијским планом за 2024. годину предвиђена су средства за спровођење и унапређење родне равноправности чиме ће бити издвојена средства за стручно усавршавање и обуке за лице које је задужено за родну равноправност у Дирекцији, као и за сва запослена и

радно ангажована лица.

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.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. Посебне мере

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

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

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

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

Преглед ризика и одређивање степена ризика у Дирекцији по областима и радним процесима показао је да у Дирекцији нема високог степена ризика од нарушавања принципа родне равноправности. Мали и умерен степен ризика може се избећи или смањити даљим надгледањем и праћењем, као и применом превентивих мера.

Поред превентивних мера, у Дирекцији ће се током 2024. године примењивати низ подстицајних и програмских мера у циљу развоја свести о родној равноправности која подразумева једнака права, одговорности и могућности у свим областима друштвеног живота уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкараца и жена. Сврха ових мера је и да се нагласи забрана сваког облика дискриминације у оквиру Дирекције, као и штетност родних стереотипа и предрасуда.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима процеса рада код послодавца.

Дирекција је обезбедила средства у 2024. 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 кандидтата 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 распоређивање 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 иксуства 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 породиљког одсуства и одсуства са неге или посебне неге детета и спречавање евентуалних неправилности код распоређвања на радно место,
- увођење мера, процедура и активности за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених у вези са тим,
- по потреби, увођење и других мера које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом.

3.2.3. Програмске мере

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

У складу са чланом 5. Закона о родној равноправности, органи јавне власти дужни су да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају са циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

С тим у вези, Дирекције услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности.

Мера 1.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Дирекције није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки

и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

Мера 2.

ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦЕ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

Мера 3.

УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама

цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Р.бр.	**Име и презиме**	**Функција**	**Телефон**	**Емаил**
1.	Соња Милојковић	Шеф Одсека за послове људских ресурса и правне послове	011-2024-433 066-860-4102	sonjamilojkovic@dmdm.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

Дирекција представља послодавца код којег је, посматрајући на глобалном нивоу, однос заступљености оба пола равномеран у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

Дирекција ће пратити реализацију донетог Плана управљања ризицима за наредну календарску годину, о чему ће сачинити Извештај о остварењу плана управљања ризицима закључно са 15. јануаром 2025. године, у којем ће, по потреби, навести разлоге због којих неке од предложених превентивних мера није било могуће спровести.

Овај План управљања ризицима ступа на снагу даном доношења, а примењује се од 1. јануара 2024. године до 31. децембра 2024. године.

Д И Р Е К Т О Р

Чедомир Белић

ДОСТАВИТИ:
-Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог
-Одсеку за послове људских ресурса и правне послове
-Архиви

ПРИЛОЗИ:

1. **Решење о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности**
2. **Решење о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ПРИВРЕДЕ
ДИРЕКЦИЈА ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ
11000 Београд, Мике Аласа 14, ПП: 34, ПАК: 105 305
телефон: (011) 32-82-736, телефакс: (011) 21-81-668
Број: 393-1/0-01-852/1
Датум: 25. фебруар 2022. године

На основу члана 30. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС", бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 47/18 и 30/18), члана 140. Закона 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 и 95/18) и члана 64. ст. 1. и 2. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС", број 52/21), вршилац дужности директора Дирекције за мере и драгоцене метале (у даљем тексту: Дирекција) доноси

Р Е Ш Е Њ Е
о одређивању лица задуженог за родну равноправност

1. Соња Милојковић, државни службеник на радном месту шефа Одсека за послове људских ресурса и правне послове у звању самосталног саветника у Одељењу за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове, одређује се за лице задужено за родну равноправност у Дирекцији.

2. Лице задужено за родну равноправност у Дирекцији дужно је да:

1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Дирекције;

2) 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;

3) доставља извештаје из подтачке 2) 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);

4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

О б р а з л о ж е њ е

Чланом 140. Закона о државним службеницима прописано је да о правима и дужностима државног службеника одлучује руководилац решењем, ако овим или другим законом или другим прописом није друкчије одређено.

Чланом 64. Закона о родној равноправности прописано је да су органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места (став 1), да руководилац органа јавне власти за лице из става 1. одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови које се односе на вођење евиденција у области рада (став 2).

Имајући у виду да је Соња Милојковић распоређена на радно место шефа Одсека за послове људских ресурса и правне послове у звању самосталног саветника у Одељењу за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове и да се у наведеном одсеку обављају послови који се односе на вођење евиденције у области рада, решено је као у диспозитиву овог решења.

Поука о правном средству: Против овог решења може се уложити жалба Жалбеној комисији Владе у року од 8 (осам) дана од дана пријема решења. Жалба се шаље поштом или се предаје непосредно преко Дирекције за мере и драгоцене метале.

В. Д. ДИРЕКТОРА

Чедомир Белић

ДОСТАВИТИ:
- Именованој,
- Одсеку за послове људских ресурса и правне послове,
- Архиви

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ПРИВРЕДЕ
ДИРЕКЦИЈА ЗА МЕРЕ И ДРАГОЦЕНЕ МЕТАЛЕ
11000 Београд, Мике Аласа 14, пошт. фах 384
тел.: (011) 32-82-736, телефакс: (011) 21-81-668
Број: 393-4/1-01-1602/6
Датум: 27. децембар 2023. године

На основу члана 30. став 1. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 47/18 и 30/18) и чл. 19-23. и 64. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), директор Дирекције за мере и драгоцене метале (у даљем тексту: Дирекција) доноси

Р Е Ш Е Њ Е

1. УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Дирекцији (у даљем тексту: План управљања ризцима), Мике Аласа 14, Београд, ПИБ: 107679582, матични број: 17862154.

2. Решење о усвајању Плана управљања ризицима је саставни део наведеног плана.

3. Одлуку доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, ради информисања.

О б р а з л о ж е њ е

Решењем број: 393-1/0-01-852/2 од 1. новембра 2022. године Соња Милојковић, државни службеник на радном месту шефа Одсека за послове људских ресурса и правне послове у звању самосталног саветника у Одељењу за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове, одређује се за лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима.

Законом о родној равноправности прописано је: да се План управљања ризицима доноси после процене ризика (члан 19. став 2), шта треба да садржи план управљања ризицима (члан 20); да план управљања ризицима доносе органи јавне власти (члан 21); садржина извештаја о спровођењу плана управљања ризицима (члан 22); да је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима одговоран за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, као и да код обвезника плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих послове из става 2. овог члана обавља лице из члана 64. овог закона (члан 23).

Будући да је Дирекција у смислу члана 6. став 1. тачка 18) орган јавне власти, а како се послови који се односе на вођење евиденције у области рада обављају у Одсеку

за послове људских ресурса и правне послове, Одељењу за правне, послове људских ресурса, стручно – оперативне и информатичне послове, као и да је чланом 64. Закона о родној равноправности прописано да органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места (став 1), да руководилац органа јавне власти за лице из става 1. одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада (став 2), за наведено лице одређено је лице распоређено на радно место шефа Одсека за послове људских ресурса и правне послове у звању самосталног саветника у Одељењу за правне, послове људских ресурса, стручно оперативне и информатичке послове.

На основу наведеног донето је решење као у диспозитиву.

Д И Р Е К Т О Р

Чедомир Белић

ДОСТАВИТИ:
- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог,
- Одсеку за послове људских ресурса и правне послове (2X),
- Архиви