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: **393-1/0-01-852/5**
Датум: 27. децембар 2022. 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 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 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 граматичом 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, 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, 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 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 остваривању 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).

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	89
Радно ангажовани	12
Укупно:	101

Подаци о полној стурктури запослених и радно ангажованих лица

	Жене	Мушкарци
Запослени	44	45
Радно ангажовани	5	7
Укупно:	49	52

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

Године живота	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
1. Запослени					
Жене	0	6	12	21	5
Мушкарци	0	11	14	15	5
Укупно (1.):	0	17	26	36	10
2. Радно ангажовани					
Жене	2	1	0	2	0
Мушкарци	2	2	2	0	1
Укупно (2.)	4	3	2	2	1
Укупно (1.+2.):	4	20	28	38	11

Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ССС	11	4	7
ВШС	4	3	1
ССС	74	37	37

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			
Шеф Одсека за електричне величине, време и фреквенцију	1		1
Руководилац Групе за метрологију у хемији	1		1
Руководилац Групе 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	2	6
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	1		1
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	4	10
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. Руководилац Групе 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	77.999, 46	83.092,17	72.906,74
Лица на положајима	156.246,97	0	156.246,97

Подаци о учесницима конкурса по квалификацијама и полу

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ВСС	16	9	7

Запошљавање и радно ангажовање по полу и годинама живота

	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Жене	2	3	2	3	0
Мушкарци	2	4	3	1	1
Укупно:	4	7	5	4	1

Подаци о обукама – полазници обука по полу

Жене	73
Мушкарци	59
Укупно:	132

4. Опис стања

На основу представљених бројчаних података може се констатовати да у структури запослених у Дирекцији не постоји родни јаз, већ да је број жена и мушкараца (запослених и радно ангажованих лица) приближно исти. Родни јаз је заступљен међу државним службеницима на положају у корист мушкараца, као и међу руководећим извршилачким радним местима у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у Дирекцији примљена у радни однос на основу јавног конкурса који су спроведени у сарадњи са Службом за управљање кадровима, уз поштовање процедура прописаних Законом о државним службеницима и другим прописима. 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 каког облика дискриминације у структури запослених, јер Дирекција нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни конкурс за пријем у радни однос. Исто се односи и на лица на положају која поставља Влада, као и на лица на руководећим радним местима – начелник одељења, шеф одсека, руководилац групе.

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

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Дирекцији, није примећен родни јаз. Плате лица на положају одређене су коефицијентима, а разлика плата у

корист жена проистиче у разликама у примању по основу минулог рада, као и због додатних платних разреда у платним групама због распоређивања на руководећа радна места.

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 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.

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, њеногм 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 управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика 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

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

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Дирекције код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникаије са другим органима државне управе, усле одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;
- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Дирекције. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања уорганизацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од сектора и унутрашњих јединица ван састава сектора 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 рашавања 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 упрву који се однос на теме родне равноправности и забране дискриминације.

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 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); 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.

6.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Дирекције као и лице задужено за родну равноправност.

6.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предивђене 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) разлози 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 рдног 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 Дирекције 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.

8. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

В.Д. ДИРЕКТОРА

Чедомир Белић

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