



Република Србија

МИНИСТАРСТВО ПРИВРЕДЕ

Број: 021-01-264/2022-02

23. јануар 2023. године

Кнеза Милоша 20

Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ПРИВРЕДЕ

Бр. 021-01-264/2022-02

01.01. 2023. год.

БЕОГРАД

ОБЈАВЉЕНА НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИЦИ
30. 01. 2023. ГОДИНЕ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22), министар привреде доноси:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У МИНИСТАРСТВУ ПРИВРЕДЕ**

УВОД

Министарство привреде образовано је чланом 4. Закона о министарствима („Службени гласник РС“, бр. 128/20 и 116/22) којим је прописано да Министарство привреде обавља послове државне управе који се односе на: привреду и привредни развој; положај и повезивање привредних друштава и других облика организовања за обављање делатности; подстицање развоја и структурно прилагођавање привреде; утврђивање политике и стратегије привредног развоја; предлагање мера и праћење спровођења економске политике за привредни раст; предлагање мера за подстицање инвестиција и координацију послова који се односе на инвестиције, осим у области прехранбене индустрије; координацију рада јавне агенције надлежне за промоцију извоза и подстицање инвестиција; прописе у области улагања; преговарање ради закључивања билатералних споразума о подстицању и заштити улагања и припрему закона о њиховом потврђивању; мере економске политике за развој занатства, малих и средњих предузећа и предузетништва; кредитирање привреде и осигурање банкарских кредита; кредитирање и осигурање извозних послова и инвестиција у иностранству; субвенционисање кредита; координацију послова у вези с повезивањем привредних друштава са стратешким инвеститорима; предлагање и спровођење финансијских и других мера ради подстицања пословања, конкурентности и ликвидности привредних субјеката у Републици Србији; пословно и финансијско реструктурирање привредних друштава и других облика пословања; приватизацију; координацију послова у вези с проценом вредности капитала; стечај; стандардизацију; техничке прописе; акредитацију; мере и драгоцене метале; одређивање стратешких циљева, унапређење рада и пословања, надзор и припрему предлога аката о именовању и разрешењу органа управљања у јавним предузећима осим за јавна предузећа која обављају делатности производње, дистрибуције и снабдевања електричном енергијом, односно природним гасом; одређивање стратешких циљева, унапређење рада и пословања, надзор и припрему предлога аката о именовању и разрешењу органа управљања и заступника капитала у привредним друштвима и другим облицима организовања за обављање делатности са државним капиталом осим за друштва која обављају делатност производње, дистрибуције и снабдевања електричном енергијом, природним гасом, односно нафтом и дериватима нафте; припрему, предлагање и спровођење прописа и мера у области концесија и јавно-приватног партнерства; надзор и управне послове у вези са привредним регистрима; употребу назива Републике Србије у пословном имену привредних друштава; прописе у области заштите и промета права интелектуалне својине.

Министарство привреде обавља и послове државне управе који се односе на: регионални развој; анализу расположивих ресурса и потенцијала за регионални и национални развој; методологију за мерење степена развијености локалних самоуправа и региона; усмеравање активности које подстичу регионални развој; подстицање равномернијег регионалног развоја и смањење регионалних разлика; унапређење привредног амбијента на регионалном нивоу; пружање помоћи јединицама локалне самоуправе у имплементацији пројеката локалног економског развоја; планирање, програмирање и предлагање развојних пројеката из области регионалног развоја и пројеката од интереса за Републику Србију; подстицање сарадње јединица локалне самоуправе, невладиног сектора, привредних субјеката и државних органа; међупројектну координацију; мерење ефеката и оцену успешности пројеката; успостављање базе података неопходне за праћење пројеката, као и друге послове одређене законом.

Министарство привреде 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, Министарство привреде може постићи боље резултате рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности Министарство привреде 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, 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, 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, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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. Овим 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, такође дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти и доноси се после процене ризика.

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.

ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности.

Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

1. ОПШТИ ДЕО

ОПШТИ ПОДАЦИ

Назив: Министарство привреде

Седиште: ул. Кнеза Милоша 20, Београд. Сектор за мала и средња предузећа и предузетништво и Сектор за инвестиције у инфраструктурне пројекте се налазе на локацији Влајковићева 10, а Сектор за квалитет и безбедност производа у ул. Ресавска 24.

Одговорно лице: Раде Баста, министар

Лица задужена за родну равноправност: Бранислава Стојановић, начелник Одељења за људске ресурсе и опште и правне послове и Александра Живковић Јакшић, шеф Одсека за људске ресурсе,

Лице за сарадњу са Координационим телом за родну равноправност у области спровођења стратешких докумената, пратећих акционих планова и релевантних прописа у области малих и средњих предузећа и предузетништва која се односе на родну равноправност: Милица Станковић

Порески идентификациони број: 108213421

Матични број: 17862154

Web страница: www.privreda.gov.rs

ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА И РОДНА СТАТИСТИКА

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 производеле 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 омогућавају 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 радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

За обављање послова из делокруга Министарства привреде (у даљем тексту: Министарство) образоване су следеће **основне** унутрашње јединице:

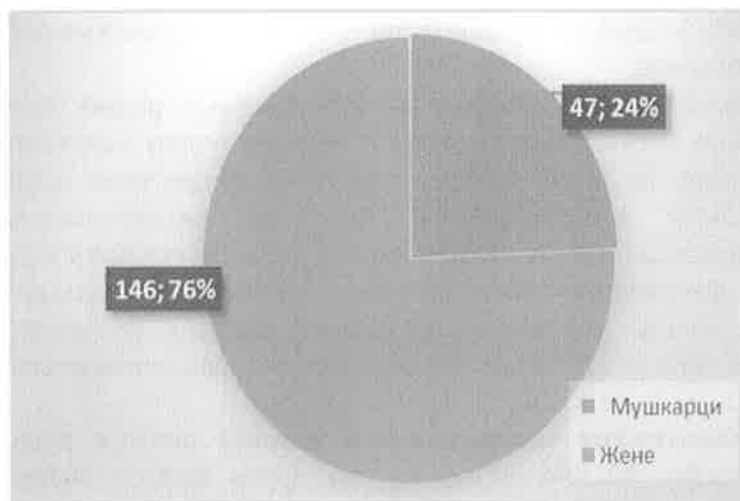
1. Сектор за привредна друштва и привредне регистре
2. Сектор за развој малих и средњих предузећа и предузетништва
3. Сектор за квалитет и безбедност производа
4. Сектор за приватизацију, стечај и индустријски развој
5. Сектор за контролу и надзор над радом јавних предузећа
6. Сектор за инвестиције у инфраструктурне пројекте.
7. Сектор за инвестициона улагања.

Као **посебне** унутрашње јединице образовани су Секретаријат Министарства и Кабинет министра, као и унутрашње јединице, изван свих унутрашњих јединица: Одељење за међународну сарадњу, европске интеграције и послове односа са јавношћу, Група за интерну ревизију и Одељење за привредни развој региона.

У Министарству је следећа бројчана структура **запослених** (државни службеници и намештеници у радном односу) и уговорно ангажованих на дан 31. децембар 2022. године:

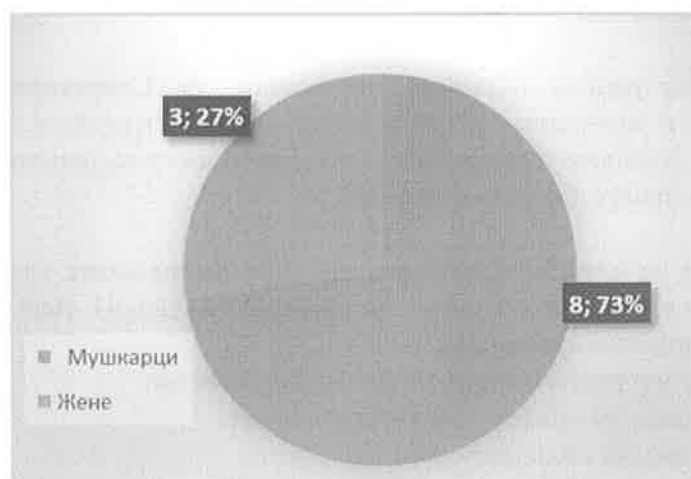
- 2 постављена државна секретара;
- 158 запослених у радном односу на неодређено време;
- 2 запослена у радном односу на одређено време;
- 30 лица ангажованих на основу уговора.

	Мушкарци	Жене
Министар	1	
државни секретари	2	
запослени у радном односу на неодређено време	31	127
запослени у радном односу на одређено време		2
лица ангажована на основу уговора	13	17
	47	146

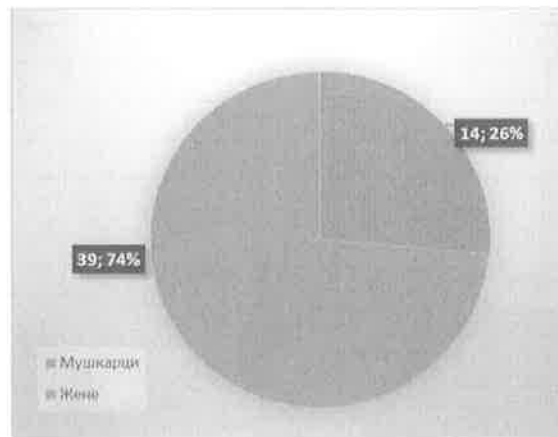


Полна структура руководства (министар, радна места положаја и државни секретари) је следећа:

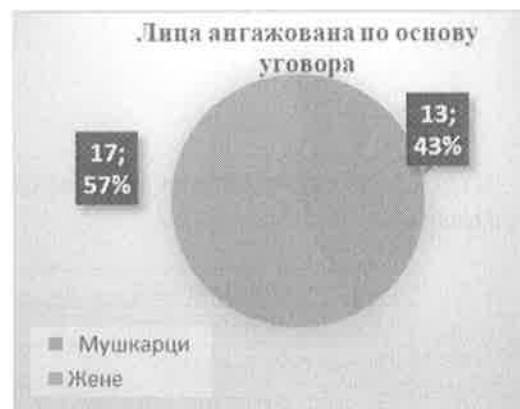
	Мушкарци	Жене
Министар	1	
Државни секретар	2	
Помоћници министра	4	3
Секретар Министарства	1	



У оквиру извршилачких руководећих радних места државних службеника (начелник одељења, шеф одсека и руководилац групе), распоређено је 39 жена и 14 мушкараца, тако да је однос 74% жена према 26% мушкараца.

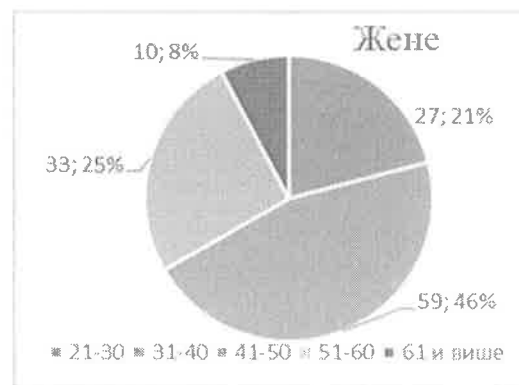
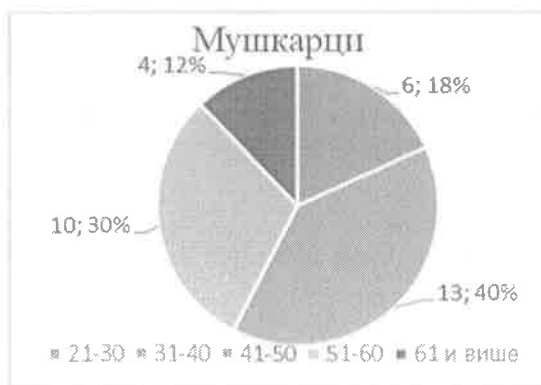


Полна структура запослених (државни службеници и намештеници у радном односу на неодређено и одређено време) и лица ангажована по основу уговора је следећа:



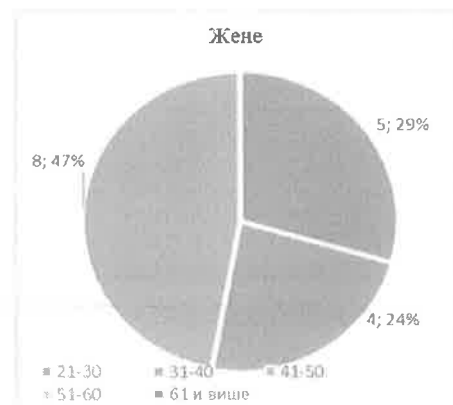
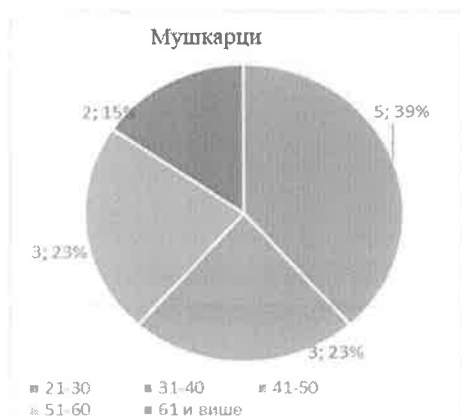
Старосна структура запослених у Министарству привреде:

Године живота	Мушкарци	Жене
21-30		0
31-40	6	27
41-50	13	59
51-60	10	33
61 и више	4	10



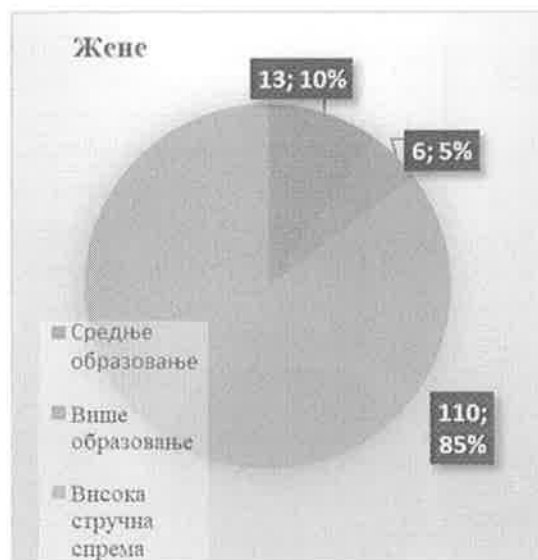
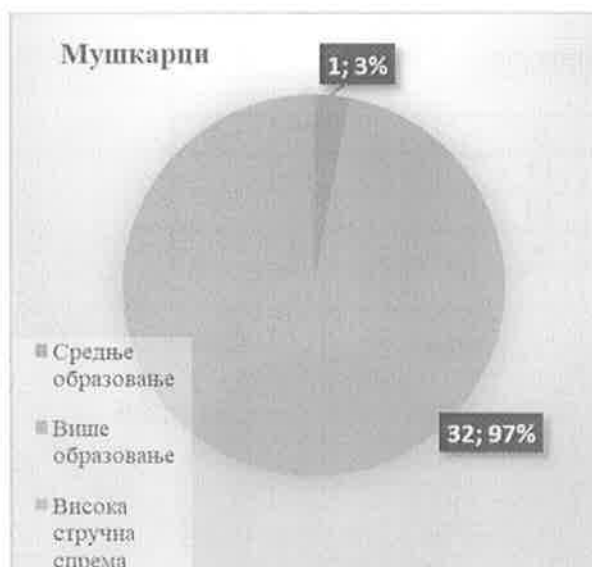
Старосна структура лица ангажованих по основу уговора у Министарству привреде:

Године живота	Мушкарци	Жене
21-30	5	5
31-40	3	4
41-50	3	8
51-60	0	0
61 и више	2	



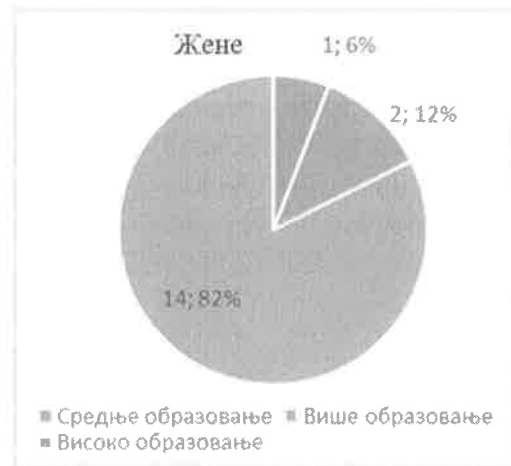
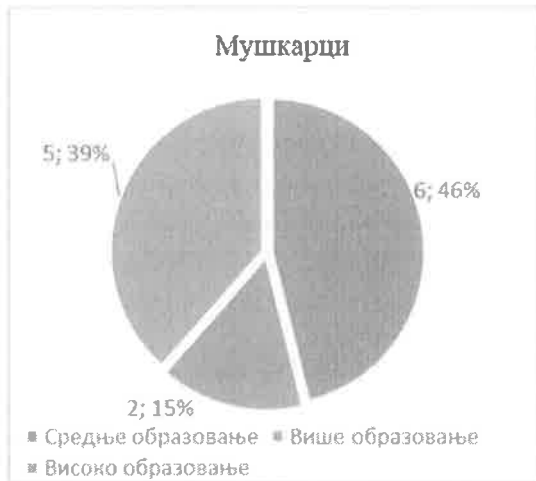
Структура запослених (у радном односу на неодређено и одређено време) према образовању:

Образовање	Мушкарци	Жене
Средње образовање	1	13
Више образовање		6
Висока стручна спрема	32	110



Структура лица ангажованих по основу уговора према образовању је следећа:

Образовање	Мушкарци	Жене
Средње образовање	6	1
Више образовање	2	2
Висока стручна спрема	5	14



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

Имајући у виду извршену анализу броја запослених и радно ангажованих лица у Министарству утврђено је да је у радном односу већи број жена, него мушкараца. Наведена статистика прозилази још од затченог стања запослених и њихове старосне структуре када је образовано Министарство. На државне службенике и намештенике, примењују се основна начела деловања државних службеника, прописана Законом о државним службеницима о законитости, непристрасности и политичкој неутралности, компетенцијама за рад државних службеника, забрана повлашћивања или ускраћивања, једнака доступност радних места при запошљавању, напредовање и стручно усавршавање и једнаке могућности када се одлучује о напредовању и нагађивању и остваривању правне заштите. Такође, у поступку пријема новозапослених примењују се одредбе прописа које уређују област пријема новозапослених у органе државне управе и према којима је поступак селекције базиран на провери и вредновању компетенција кандидата, од чега и зависи ко ће бити изабрани кандидат.

Приликом анализе и статистике заступљености оба пола, узета је у обзир чињеница да се поступак попуњавања положаја спроводи пред Високим службеничким саветом, који утврђује опште, посебне и функционалне компетенције и стручна знања кроз који пролазе сви кандидати једнако без дискриминације и да први на Листи кандидата окончаног јавног конкурса за попуњавање положаја стиче право да буде постављен на то место. На тај начин нема могућности да се утиче да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

У Министарству је као у већини органа држане управе примећен тренд веће запослености жена на извршилачким радним местима у односу на мушкараце. Поступак попуњавања извршилачких радних места такође је уређен Законом о државним службеницима, и посебно имајући у виду одредбе о једнакој доступности радних места, као и да се избор кандидата врши на основу провере компетенција, не може се утицати на поступак избора новозапослених и да ли ће, и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

Обављање послова из делокруга Министарства, односно пословни процеси не зависе од заступљености по полу, већ од описа послова радног места и распоређивање запослених на руководећа извршилачка радна места, такође није условљено полом већ је засновано на компетенцијама потребним за обављање послова на одређеном радном месту.

Иако спроведена анализа указује да постоји ризик од повреде принципа родне равноправности, имајући у виду примену прописа о државним службеницима које се односе на пријем, распоређивање, напредовање и награђивање, не може се у потпуности спровести принцип уравнотежене заступљености оба пола. Такође, како заступљеност према полу не утиче на пословне процесе, као и заступљеност на радним местима према важећем акту о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, у том смислу није потребно предложити превентивне мере.

У погледу плата запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује законом и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду.

У Министарству није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације као ни судских поступака из ових области.

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.

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

3.1. Опште мере

Опште мере за спровођење и унапређење 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.

Република Србија је ратификовала међународне инструменте који гарантују родну равноправност и који се непосредно примењују. То су пре свега **Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода**, као и протоколе које их прате.

Република Србија је ратификовала међународне конвенције за родну равноправност. 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 и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000); Конвенција о политичким правима жена (1953); Декларација о елиминацији насиља над женама (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).

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 оставривању равноправности жена и мушкараца.

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), 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). Уставне одредбе се даље разрађују Законом о равноправности полова, другим законима и подзаконским актима.

Закон о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије”, број 52/21) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења, и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије”, број 94/16); усклађен је са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011) коју је Србија ратификовала 2013. године.

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/09 и 52/21);

Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09);

Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“ број 103/21) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС“ број 12/22) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и Акциони план за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

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);

Закон о буџетском систему налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2). Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама (члан 45).

Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама уноси низ новина у анализу садржаја и ефеката јавних политика и прописа. Од посебног је значаја доношење инструкција за Тест утицаја на родну равноправност који предвиђа оцену свих законских и стратешких докумената из перспективе 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.

Овим Планом промовише се као општи циљ остваривање и унапређење родне равноправности у пракси и подизање пажње и свести свих запослених о значају родног аспекта и подстицање политике једнаких могућности за жене и мушкарце у планирању, доношењу и спровођењу јавних политика и свим аспектима обављања послова из делокруга Министарства.

У поступку обављања послова из делокруга Министарства сви запослени имају једнаке шансе да учествују у раду Министарства у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Министарства.

Постављена лица у Министарству могу подједнако бити и мушкарци и жене.

Право свих запослених је да буду бирани и именовани у радним групама и радним телима исто је за оба пола и по овом основу се не прави никаква разлика.

У поступку израде прописа, стратегија, програма, планова и извештаја, односно приликом формирања Радних група за израду или измене и допуне закона и подзаконских аката, које образује министар - чланови могу подједнако бити мушкарци и жене.

У Министарству није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова као ни приликом активности: организација састанка, службених путовања, округлих столова, конференција, јавних расправа.

Ради постизања општег циља Плана и спречавања ризика од повреде родне равноправности утврђују се следеће мере:

- Подстицање мање заступљеног пола да узима веће учешће у раду у свим аспектима обављања послова из делокруга Министарства

- Континуирано усавршавање запослених о темама из области родне равноправности и забране дискриминације

Приликом месечног обавештавања запослених о обукама које спроводи Национална академија за јавну управу, скретати пажњу руководиоцима и свим запосленима на обуке из области родне равноправности и мотивисати запослене на похађање обука и стицање нових знања и вештина ради пуне примене принципа родне равноправности.

- Подизање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена

Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости захтева имплементацију родно осетљивог језика у складу са законом и *Приручником за употребу родно осетљивог језика*, и стога је потребно све запослене и радно и уговорно ангажоване обавестити да тексту могу приступити на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије – www.rodnaravnopravnost.gov.rs

- Родно одговорно буџетирање

У поступку израде буџета Министарства, односно приликом израде финансијског плана наставити примену принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројекта и политика.

Наведне мере се примењују након усвајања Плана управљања ризицима, континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се до постизања општег циља због којег се доноси овај План.

РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је пратити спровођење Плана континуирано, како би се омогућило испуњење обавеза и остварени резултати представили у прописаном извештају који се доставља надлежном министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Иако родна статистика која произлази из евиденција, указује да је у Министарству запослено и радно ангажовано више жена у односу на мушкараце, што би могло довести до повреде принципа родне равноправности, доследним поштовањем прописа који уређују ову област, као и прописа који регулишу рад органа државне управе и спровођењем мера кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем надлежног органа о свим битним елементима везаним за родну равноправност, постиже се подизање свести запослених и радно ангажованих лица у Министарству, без обзира на врсту и функцију радног места, о значају принципа родне равноправности.

Како су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, а коначни циљ је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

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

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на огласној табли и интернет страници Министарства привреде.



Прилог:

- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

