



Република Србија
Развојна агенција Србије
Београд, Кнеза Милоша број 12

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Децембар 2022. године

САДРЖАЈ

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ.....	3
2. ОПШТИ ДЕО О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ.....	4
2.1. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност.....	6
2.1.1. Међународни акти.....	6
2.1.2. Правни оквир Републике Србије.....	7
3. ПЛАН СМАЊЕЊА РИЗИКА.....	8
3.1. Оцена стања родне равноправности у Агенцији.....	8
4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	8
4.1. Опште мере.....	8
4.2. Посебне мере.....	8
4.3 Мере које се одређују и спроводе случајевима оштро неуравнотежене заступљености полова.....	9
5. ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРЕНОСТИ МЕРА ПРОПИСАНИХ ПЛАНОМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ.....	9
6. Списак државних органа које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	10

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Назив: Развојна агенција Србије

Седиште: улица Кнеза Милоша број 12, 11000 Београд

Матични број:17905031

Порески идентификациони број (ПИБ):109336535

Електронска пошта:office@ras.gov.rs

Одлуком в.д. директора Развојне агенције Србије број: 1-01-119-24/2021 од 08.07.2021. године Аида Мијовић, запослена у Развојној агенцији Србије на радном месту директора Сектора за заједничке послове, именована је за лице задужено за родну равноправност.

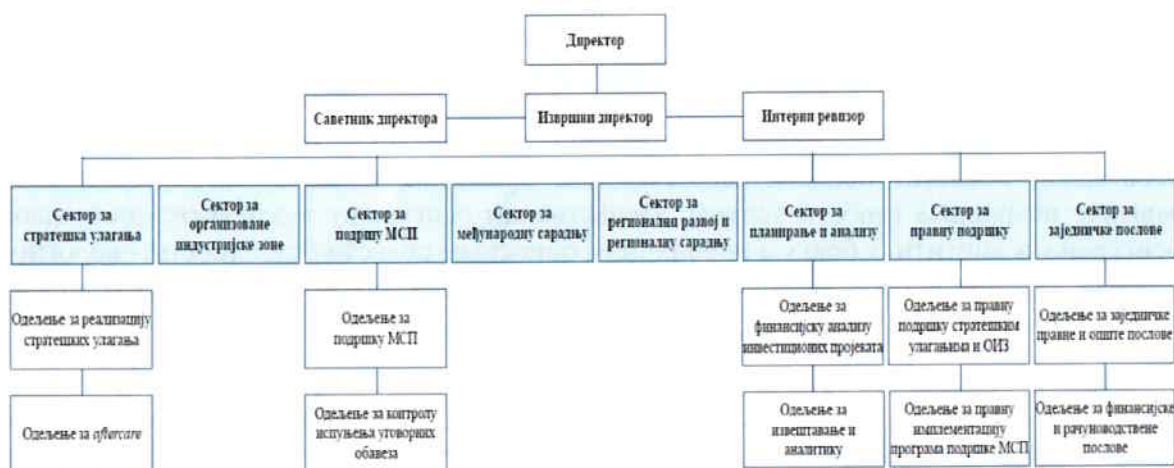
Контакт подаци лица задуженог за родну равноправност у Развојној агенцији Србије:

- Телефон: 011 3398 510
- Маил: aida.mijovic@ras.gov.rs

Развојна агенција Србије (у даљем тексту: Агенција) је основана Законом о улагањима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 89/2015) и почела са радом 11. јануара 2016. године. Агенција је основана за обављање развојних, стручних и оперативних послова подстицања и реализације директних улагања, промоције и повећања извоза, развоја и унапређења конкурентности привредних субјеката, угледа и развоја Републике Србије у области привреде и регионалног развоја.

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА АГЕНЦИЈЕ

Графички приказ:



Од укупног броја запослених на неодређено и одређено време, као и по основу уговора о привременим и повременим пословима, у Агенцији 68% чине жене, док 32% чине мушкарци.

Старосна структура запослених у Агенцији према годинама и полу у односу на укупан број запослених на дан 31.12.2022. године:

Старосна структура по годинама	Жене	Мушкарци
21- 30 година	1 (75%)	3 (25%)
31- 40 година	21 (87%)	3 (13%)
41- 50 година	22 (63%)	13 (37%)
51- 60 година	4 (50%)	4 (50%)
61 - 70 година	/	/

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 16. овог закона, Агенција је израдила План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

2. ОПШТИ ДЕО О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

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

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, породичног 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.

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.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности.

У оквиру претходно наведеног, поједини изрази имају следеће значење:

- род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије.

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

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 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 и 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. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

2.1.1. Међународни акти

- Повеља Уједињених нација (1945);
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);

- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW) 1979;
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији (2000);
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (1950) и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

2.1.2. 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) и друга права из области родне равноправности;
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Кривични законик („Службени гласник РС“ бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019);
- 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);

3. ПЛАН СМАЊЕЊА РИЗИКА

3.1. Оцена стања родне равноправности у Агенцији

Агенција родну равноправност остварује у складу са позитивноправним прописима који регулишу ову област.

У Агенцији до сада није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Агенција сваком запосленом гарантује једнака права и могућности без обзира на родну припадност.

Једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде зараде и других примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом у Агенције.

И поред тога што је у Агенцији већа заступљеност жена него мушкараца, то не утиче на њен рад, а тога веће мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности су законом разврстане у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу Агенције.

4.1. 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.

4.2. 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 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.

4.3 Мере које се одређују и спроводе случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Планом се одређују посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца.

У Агенцији ће се, као и у претходном периоду, промовисати једнаке могућности за све запослене и друга радно ангажована лица, без обзира на родну припадност, у свим областима, а то ће бити обезбеђено кроз:

- стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање, односно радно ангажовањелицау складу са њиховим знањима и могућностима, а у складу са систематизацијом и описом радног места на које се распоређује;
- стварање и омогућавање једнаких могућности за напредовање на руководећа и остала радна места у складу са квалификацијама и постигнућима запослених;
- стварање и омогућавање једнаких услова за запослене, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсустава;
- континуирано информисање запослених о питањима родне равноправности и подстицање на стручно усавршавање из ове области.

5. ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРЕНОСТИ МЕРА ПРОПИСАНИХ ПЛАНОМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ

Праћење остварености мера прописаних овим планом је у надлежности лица које је у складу са одлуком директора задужено за родну равноправност у Агенцији.

Праћење реализације овог плана и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано током 2023. године, са периодичним извештавањем о стању родне равноправности у Агенцији.

О спроведеном Плану ће бити сачињен годишњи извештај, који ће бити достављен надлежном министарству у законом прописаном року.

6. Списак државних органа који се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број:	Назив државног органа/организације	Контакт	
		маил	телефон
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs	011/361-9833
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs	011/214-2021 011/311-0574
3.	Заштитник грађана	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs	011/206-8100
4.	Повереник за заштиту равноправности	poverenik@ravnopravnost.gov.rs	011/243-8020 011/243-6464
5.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	office@civilnodrustvo.gov.rs	011/311-3859

Деловодни број: 1-06-90-4/2022-01
Датум:30.12.2022. године

Председница Управног одбора


Драгана Одовић