



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
**УПРАВА ЗА КАПИТАЛНА УЛАГАЊА
АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ**
Булевар Михајла Пупина 16, 21000 Нови Сад
Т: +381 21 4881 787 F: +381 21 4881 736
www.kapitalnaulaganja.vojvodina.gov.rs

БРОЈ: 003666009 2024 92493 001 000 083 003 02 001

ДАТУМ: 30.12.2024.

На основу члана 16. Закона о радној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) и члана 4. став 2. Покрајинске скупштинске одлуке о образовању Управе за капитална улагања Аутономне покрајине Војводине („Сл. лист АП Војводине“, бр. 54/2014), директор Управе за капитална улагања Аутономне покрајине Војводине доноси

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ УПРАВЕ ЗА КАПИТАЛНА УЛАГАЊА АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ ЗА 2025. ГОДИНУ

1. Увод

Управа за капитална улагања Аутономне покрајине Војводине (даље у тексту: Управа) образована је ради финансирања капиталних улагања у областима које су од интереса за Аутономну покрајину Војводину. Управа финансира програме и пројекте од интереса за Аутономну покрајину Војводину, а нарочито у областима: просторног планирања и развоја, пољопривреде, водопривреде, шумарства, лова, риболова, туризма, угоститељства, бања и лечилишта, заштите животне средине, индустрије и занатства, друмског, речног и железничког саобраћаја и уређивања путева, просвете, спорта, културе, здравствене и социјалне заштите и јавног информисања, енергетике и у другим областима на територији Аутономне покрајине Војводине.

Управа посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица. У сврху постизања бољих резултата рада, руководство и запослени настоје да стварају окружење које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређује знања, поштовање различитости и креативности.

План за остваривање и унапређење родне равноправности Управе за капитална улагања Аутономне покрајине Војводине за 2025. годину (даље у тексту: План) донет је у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим пословима из надлежности Управе.

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражениу граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Правни оквир

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Управа се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, а који је садржан у следећим актима:

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“ број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних

људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања и злоупотребавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;

- Закон о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр.52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“, бр.22/09, 52/21);
- Закон о заштитнику грађана („Сл.гласник РС“, бр.105/21);
- Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење);
- Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 113/2017 – др. закон, 95/2018 – др. закон, 86/2019 – др. закон, 157/2020 – др. Закон, 123/2021 – др. закон и 92/2023);
- Колективног уговора за органе Аутономне покрајине Војводине („Сл. лист АП Војводине“, 10/2024);
- Кодекс понашања службеника и намештеника у органима Аутономне покрајине Војводине („Сл. лист АП Војводине“, бр. 18/2019);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.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 („Сл.гласник РС“, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 12/22).

3. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) *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;
- 2) *осетљиве друштвене групе* су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) *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;

5) *дискриминација лица* по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) *родна перспектива* односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) *родна анализа* представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) *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;

10) *родно засновано насиље* је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) *насиље према женама* означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) *узнемиравање* јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) *подстицање на дискриминацију* на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) *сексуално, односно полно узнемиравање* јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) *сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) *плата* представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и

мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне 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.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, 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 лисе утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе унеједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. Подаци из евиденција

4.1 Број и проценат запослених и радно ангажованих лица:

Укупно	56	100%
Жене	29	51,76%
Мушкарци	27	48,21%

4.2 Старосна структура запослених и радно ангажованих лица:

Старосна структура	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	4 (100%)	2 (50%)	2 (50%)
Од 31-40 година живота	15 (100%)	10 (66,77%)	5 (33,33%)
Од 41-50 година живота	20 (100%)	11 (55%)	9 (45%)
Од 51-60 година живота	15 (100%)	6 (40%)	9 (60%)
Од 61-70 година живота	2 (100%)	0 (%)	2 (100%)

4.3 Квалификације које поседују запослени и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Ниво 4 НОКС (ССС)	8 (100%)	3 (37,50%)	5 (62,50%)
2. Ниво 6.1 НОКС (240 ЕСПБ)	48 (100%)	26 (56,17%)	22 (45,83%)

а. Број и проценат апслених и радно ангажована лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

Број и проценат запслених и радно ангажованих лица	Укупно	Жене	Мушкарци
Лица на извршилачким радним местима	48 (100%)	27 (56,25%)	21 (43,75%)
Лица на положајима	5 (100%)	2 (40%)	3 (60%)

4.5 Плате и друге накнаде запслених и радно ангажованих лица у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и положаје:

	Укупно	Жене	Мушкарци
Лица на извршилачким радним местима	102.760,50 (100%)	103.545,28 (100,76%)	101.751,51 (99,02%)
Лица на положајима	167.837,01 (100%)	169.810,73 (101,18%)	166.521,20 (99,22%)

4.6 Број и проценат апслених и радно ангажована лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Старосна доб	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	2 (100%)	0 (%)
Од 31-40 година живота	0 (%)	1 (100%)
Од 41-50 година живота	1 (100%)	0 (%)
Од 51-60 година живота	0 (%)	2 (100%)
Од 61-70 година живота	0 (%)	0 (%)

4.7 Број и проценат запслених и радно ангажована лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби:

Старосна доб	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	0 (%)	0 (%)
Од 31-40 година живота	0 (%)	0 (%)
Од 41-50 година живота	0 (%)	0 (%)
Од 51-60 година живота	0 (%)	0 (%)
Од 61-70 година живота	0 (%)	0 (%)

4.8 Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органу јавне власти, односно ради радног ангажовања разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Ниво 6.1 НОКС (240 ЕСПБ)	5 (100%)	2 (40%)	3 (60%)

4.9 Број и проценат запслених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, разврстаних по полу у години вођења евиденције:

Укупно	28	100%
Жене	19	67,86%
Мушкарци	9	32,14%

5. Опис стања

На основу података из евиденција у делу тачке 4. види се да од укупног броја запослених и радно ангажованих лица преко 50% (51,76%) чине особе женског пола, док је заступљеност особа мушког пола 48,21%, те је у овом делу успостављена уравнотежена заступљеност полова у броју запослених и радно ангажованих лица у Управи.

Највећи број запослених и радно ангажованих лица оба пола је средње животне доби, укупно 35 од 56 запослених и радно ангажованих лица. Око две трећине запослених и радно ангажованих лица је у распону између 31-40 година (15) од чега 10 особа женског пола (66,77%), а 5 особе мушког пола (33,33%), као и између 41-50 године (20) од чега 11 особа женског пола (55%), а 9 особа мушког пола (45%).

Квалификације које поседују запослени и радно ангажована лица оба пола недвосмислено упућује да је од 56 запослених и радно ангажованих лица 48 има високу стручну спрему (ниво 6.1 НОКС - 240 ЕСПБ), од чега је 26 особа женског пола (54,17%), а 22 особа мушког пола (45,83%), док је број оних са средњом стручном спремом (8) знатно мањи.

Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица (56), на извршилачким радним местима је 48 лица, од чега је 27 особа женског пола (56,25%), а 21 особа мушког пола (43,75%), док је 5 лица на положајима, од чега 2 особа женског пола (40%) и 3 особе мушког пола (60%), што недвосмислено упућује на уравнотеженоу заступљеност полова на извршилачким радним местима и на положајима.

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима исказане у просечном номиналом изосу су идентичне код оба пола, уз незнатно одступање (до 0,7%) за особе женског пола. Плате и друге накнаде запослених лица на положајима исказане у просечном номиналом изосу су идентичне код оба пола, уз незнатно одступање (до 1,5%) за особе женског пола.

У години вођења евиденције запослена и радно ангажована лица су укупно 6 од чега 2 особа женског пола старосне доби 21-30 година, 1 особа мушког пола старосне доби 31-40 година, 1 особа женског пола старосне доби 41-50 година и 2 особе мушког пола старосне доби 51-60 година.

У години вођења евиденције пријављена су 5 кандидата на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органу јавне власти од чега 2 особе женског пола и 3 особе мушког пола.

Одлуком о утврђивању посебног програма обуке стручног усавршавања службеника у Управи за 2024. годину прописано је да је право и дужност службеника да стиче знања и вештине, односно способности за извршавање послова радног места. У години вођења евиденције 28 лица било је укључено у програм стручног усавршавања од чега 19 особа женског пола (67,86%) и 9 особа мушког пола (32,14%), што је довело до осетне неуравнотежене заступљености мушког пола.

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: **Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Управе.**

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.

6.2. Посебни циљеви

6.2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Управи

Успостављање инклузивне средине у Управи у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихова лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

6.2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике Управе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, 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.

6.2.3. 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 Управе.

6.2.4. Родно одговорно буџетирање

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

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

7.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Управа, одређује следеће

посебне мере:

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења програма и пројеката на нивоу Управе. Подстицати запослене да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације где се планира да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице Управе похађа ову обуку;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у раду комисија и радних тела Управе;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

7.2. Начин спровођења посебних мера

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

У Управи је одређено лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга организационих јединица у којима су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Управи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада Управе; доставља извештаје директору Управе, које након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (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.

Директор Управе образовао је Тим за родну равноправност, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Управе, Тим за родну равноправност, као и лице задужено за родну равноправност.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе 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. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 175/2022).

8. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Управа ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и 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, исказаних у просечном номиналном износу, разврстаних по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана, односно радно ангажована, и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добијала отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлоге за то;
- 7) разлозима 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 радног односа или ради другог вида радног ангажовања код подлодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода разврстаних по полу и старосној доби;
- 11) начину поступања одговорног лица Управе по поднетим пријавама по основу прецизираном у претходној тачки;
- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, броју судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције, као и начину поступања одговорног лица Управе по тим судским одлукама;
- 13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције;
- 14) броју и проценту лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзорна, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодаваца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;
- 15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;
- 16) броју и проценту пријављених случајева насиља у Управи по основу пола, односно рада, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције.

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.

9. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли и интернет презентацији Управе.

