

На основу члана 66. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и члана 17. став 1. и члана 43. став 3. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 - исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 - УС, 72/12, 7/14 - УС, 44/14 и 30/18 - др. закон), на предлог Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог,

Влада доноси

З А К Љ У Ч А К

1. Усваја се Извештај о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2021. годину, који је саставни део овог закључка.
2. Овај закључак објавити на Интернет страницама Владе и Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог.
3. Овај закључак, ради реализације, доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, а ради информисања - Републичком заводу за статистику.

05 Број: 56-6556/2022
У Београду, 25. августа 2022. године

В Л А Д А

Тачност преписа оверава
ГЕНЕРАЛНИ СЕКРЕТАР

ПРЕДСЕДНИК



Ана Брнабић, с.р.

ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ
ЗА 2021. ГОДИНУ

1. УВОД

Законом о министарствима („Службени гласник РС”, број 128/20) у члану 12. став 3. предвиђено је да Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: ресорно Министарство), обавља послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, као и друге послове одређене законом. У складу са наведеним, ресорно Министарство подноси *Извештај о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2021. годину* (у даљем тексту: Извештај), ради разматрања и прихватања на седници Владе, те јавног објављивања на интернет страници ресорног Министарства и достављања републичком органу надлежном за послове статистике, у складу са чланом 66. *Закона о родној равноправности* („Службени гласник РС”, број 52/21).

У 2021. години ресорно Министарство је покренуло три закона и то: Закона о родној равноправности, Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације и Закона о истополним заједницама, од којих су прва два прихваћена као предлози на седници Владе Републике Србије одржаној 22. априла 2021. године, а у мају 2021. године, Народна скупштина Републике Србије је донела *Закон о родној равноправности* („Службени гласник РС”, број 52/21) и *Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације* („Службени гласник РС”, број 52/21). У вези са предметом извештавања, треба истаћи да је Закон о родној равноправности донет, након широког партиципативног процеса, у складу са *Законом о планском систему* („Службени гласник РС”, број 30/18). Расправа о наведеном питању се водила кроз четири тематска друштвена дијалога поводом: (а) обавезујућих поступања (којима је донета одлука о раду на тексту Нацрта наведеног закона, образовањем Посебне радне групе); (б) родној равноправности у области рада, запошљавања, предузетништва, образовања и културе; (в) родној равноправности у области социјалне и здравствене заштите, са посебним фокусом на тему делотворног спречавања и сузбијања насиља над женама; и (г) областима друштвеног живота у којима треба тежити постизању уравнотежене заступљености жена и мушкараца. Такође, од 3. до 20. фебруара 2021. године спроведене су и јавне консултације, уз учешће јавности у припреми Нацрта закона, кроз изношење примедба, предлога, коментара и сугестија на Полазне основе и предложену Полазну верзију закона о родној равноправности. Након тога, реализована је и јавна расправа од 26. фебруара до 17. марта 2021. године о Нацрту закона о родној равноправности, сходно Закључку Одбора Владе за правни систем и државне органе 05 број: 011-1609/2021 од 24. фебруара 2021. године.

Овај закон садржи бројне новине у односу на претходни *Закон о равноправности полова* („Службени гласник РС”, број 104/09), нпр. Координационо тело за родну равноправност (у даљем тексту: КТРП) је дефинисано као тело које образује Влада, са задатком да креира, спроводи, прати и унапређује политику за остваривање родне равноправности. На овај начин, по први пут, КТРП је уведено у законски оквир Републике Србије као део сложеног институционалног механизма за остваривање родне равноправности. Такође, овај закон предвиђа и неколико других новина: у политички и јавни живот је уведена уравнотежена заступљеност полова; уведен је појам родно одговорног буџетирања, као и појам неплаћеног кућног рада; унапређена је заштита запослених и уживање свих права услед одсутности због трудноће/родитељства (одсуствовање не сме да утиче на могућности стручног усавршавања, напредовања, повратка на исто радно место); предвиђене су специјализоване услуге за случајеве родно заснованог насиља (како за жртве тако и за починиоце), у складу са Истанбулском конвенцијом – 24 сата, 7 дана у недељи, уз поштовање анонимности жртве; предвиђена је обавеза аутономних покрајина и локалних самоуправа да формирају тела за родну равноправност; и уведена је обавеза органа јавних власти које имају више од 50 запослених да именују лице задужено за родну равноправност итд. При том, треба имати у виду да је овај закон у потпуности у складу и са Акционим планом ЕУ за родну равноправност (GAP III) за период 2021-2025. године, који уводи строга правила за примену и праћење родне равноправности у свим секторима. Готово 85% свих нових акција у спољним односима ЕУ допринеће родној равноправности и оснаживању жена до 2025. године. GAP III позива на убрзање напретка, фокусирајући се на кључне тематске области ангажовања, укључујући борбу против родно заснованог насиља; промовисање економско, друштвено и политичко оснаживање жена и девојчица; универзални приступ здравственој заштити; сексуално и репродуктивно здравље и права; родну равноправност у образовању, као и на промовисању равноправног учешћа жена и лидерства. Такође у потпуности интегрише оквир политике ЕУ о женама, миру и безбедности и доноси родну перспективу у нове области политике, као што су зелена транзиција и дигитална трансформација.¹

На основу чл. 65. и 66. Закона о родној равноправности, овај извештај је сачињен захваљујући достављању укупно 2.115 дописа и извештаја ресорном Министарству од стране органа јавне власти и послодаваца, тела за родну равноправност образованих на различитим нивоима власти, политичких странака, синдиката и удружења. Од наведеног броја, електронским путем је достављено 2/3 извештаја, а службеном поштом 1/3, што је позитиван тренд у коришћењу дигиталних технологија и смањењу утrophка папира, па самим тим и пружању доприноса у заштити и очувању животне средине. Међутим, од укупног броја поднетих извештаја, више од половине извештаја је достављено након прописаног рока за извештавање органа јавне власти и послодаваца, тј. до 15. јануара текуће године за претходну

¹ *Gender Action Plan - putting women and girls` rights at the heart of the global recoverz for a gender-equal world* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2184, Brussels, 25. November 2020.

годину, односно ове године тај рок је био најкасније до 17. јануара 2022. године, у складу са чланом 80. *Закона о општем управном поступку* („Сужбени гласник РС”, бр. 18/16 и 95/18-аутентично тумачење). Ово кашњење у извештавању обвезника се негативно одразило и на сачињавање и подношење збирног извештаја. Као главни разлог за кашњење, обвезници у примени овог закона су наводили ситуацију у њиховој радној средини, изазвану епидемијом COVID-19.

Овај извештај је резултат анализе садржаја укупно 2.115 дописа и извештаја, пре свега достављених од надлежних органа јавне власти, и то из: 18 министарстава, 19 канцеларија, агенција, тела и служби Владе, 13 органа територијалне аутономије – Аутономне покрајине Војводине (у даљем тексту: АПВ), 56 јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: ЈЛС), 12 правосудна органа, 1.588 извештаја привредних субјеката који запошљавају 50 и више запослених и радно ангожованих лица, 193 просветне и научне установе, 80 јавних установа и предузећа, 11 политичких странака, 122 синдиката и 3 удружења. Имајући у виду садржај *Закона о родној равноправности*, а самим тим и овог извештаја, посебно су значајни прилози достављени из: Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања; Министарства правде; Министарства просвете, науке и технолошког развоја; Министарства културе и информисања; Министарства омладине и спорта; Министарства државне управе и локалне самоуправе; Министарства одбране; Министарства унутрашњих послова; Координационог тела за родну равноправност (у даљем тексту: КТРО); Агенције за привредне регистре (у даљем тексту: АПР); Републичког завода за статистику (у даљем тексту: РСЗ); Покрајинског секретаријата за социјалну политику, демографију и равноправност полова; Покрајинског секретаријата за финансије; Покрајинског секретаријата за здравство; Завода за равноправност полова Аутономне покрајине Војводина; Заштитника грађана; Повереника за заштиту равноправности; Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности и Српске академије наука и уметности. Анализа садржаја докумената је спроведена у Сектору за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности ресорног Министарства, у време пандемије изазване заразном болешћу COVID-19, уз значајну рестрикцију кадрова у Групи за унапређење родне равноправности, коју би у наредном периоду требало кадровски ојачати и обезбедити софтвер за аутоматску обраду података.

Треба имати у виду да се у *Извештају Европске комисије за Републику Србију за 2021. годину* се указује на следеће: „Кад је реч о родној равноправности, Србија је у мају 2021. усвојила нови закон, који је усклађен са правним тековинама ЕУ. Измењеним законским актом дефинисане су 42 опште и посебне мере с циљем да се оствари и подстиче родна равноправност. Влада је 14. октобра 2021. године усвојила Националну стратегију за родну равноправност. Током кризе изазване пандемијом болести COVID-19, повереница за заштиту равноправности дала је Влади неколико препорука које се односе на ограничавање кретања старих лица, особа са инвалидитетом и недостатак услуга подршке за рањиве групе. Ромкиње, старије жене, сиромашне жене, жене са инвалидитетом, избеглице и интерно расељене жене и даље

доживљавају различите облике дискриминације, што је додатно погоршала криза због пандемије болести COVID-19.”²

Након доношења *Закона о родној равноправности* и његовог објављивања, 24. маја 2021. године, овај Извештај је први збирни извештај који је сачињен и поднет у вези остваривања родне равноправности у Републици Србији. Извештај прати структуру и садржај Закона о родној равноправности и садржи најважније податке о: остваривању политике једнаких могућности и равноправности полова; изради и доношењу нових докумената јавних политика у области родне равноправности (стратегије и акционог плана); спровођењу општих и посебних мера у органима јавне власти и код послодаваца, а нарочито у посебним областима од значаја за родну равноправност; остваривању родне равноправности код политичких странака, синдикалних организација и удружења; раду изабраних тела за родну равноправност и о одређивању лица задужених за родну равноправност; као и резултате надзора над применом Закона о родној равноправности.

2. ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ И РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Када су у питању једнаке могућности и родна раавноправност, треба истаћи да је Република Србија, на листи Светског економског форума у 2021. години напредовала за једно место у родној равноправности у односу на претходну годину, тј. са 20. места у 2020. години, је напредовала за једно место у 2021. години и налази на 19. месту у свету (кофицијент 0.78) на Global Gender Gap Index-у и на 2. месту у региону Европе и Централне Азије.³

Уз подсећање да је Република Србија је прва земља ван Европске уније која је увела Индекс родне равноправности ЕУ (Gender equality index), треба истаћи да је у 2021. години РЗС објавио нови Индекс родне равноправности за Републику Србију.⁴ Подаци из поменутог индекса показују континуирани напредак Републике Србије у Индексу родне равноправности, јер су на основу мерења из 2018. године, ти подаци су у 2021. години износили 58 поена, што је напредак у односу на базу годину за 17,2

² Саопштење о политици проширења ЕУ за 2021. годину: *Извештај Европске комисије за Републику Србију за 2021. годину*. Доступно на Интернет страници Министарства за европске интеграције: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_oktoba_r_21.PDF. Приступљено 10.03.2022. године, стр. 41-42.

³ Извор: *Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Geneva, Switzerland, March 2021.

⁴ Индекс родне равноправности представља мерни инструмент Европске уније, који мери родну равноправност на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност), кроз шест домена: знање, рад, новац, здравље, време и моћ, као и два под-домена: насиље и унакрсне неједнакости. Први извештај о Индексу родне равноправности за Републику Србију, који је првобитно развио Европски институт за родну равноправност за земље чланице ЕУ-28 је урађен у 2016. години, на бази података из 2014. године. Индекс родне равноправности за Републику Србију према мерним подацима из 2014. године који је публикован у 2016. години је износио 40,6 поена у односу на резултат Индекса за земље чланице Европске уније за исти период мерења који износио 52,9 поена. Индекс родне равноправности за Републику Србију, након тога, израђује и јавно објављује РЗС, уз подршку КТПР, UN Women и СИПРУ Тима.

поена. Према подацима из Индекса за родну равноправност, објављеног 2021. године, посматрано у појединим доменима остварен је највећи напредак у домену моћи – 46,5 поена, што у односу на полазну мерну вредност из 2014. године, а објављену 2016. године, представља раст од 18,5 поена.

У поменутом *Извештају Европске комисије за Републику Србију за 2021. годину* се, између осталог, указује и на следеће: „У области једнаких могућности жена и мушкараца у запошљавању и социјалној политици, Република Србија је у мају 2021. усвојила нови Закон о родној равноправности. Стопа запослености мушкараца (20–64 год) је за 14 процентних поена виша, а њихова стопа активности за 13,8 процентних поена виша од оне за жене. Неактивност жена одражава: 1) неплаћени рад у домаћинству, укључујући бригу о деци, болесним и/или старим особама; 2) неадекватна подршка у усклађивању радних и породичних обавеза; 3) дискриминаторски третман младих жена од стране послодаваца; 4) постојећи јаз у платама; 5) нижа старосна граница за одлазак у пензију; и 6) постојање законске минималне основице за доприносе за социјално осигурање, која обесхрабрује формални рад са скраћеним радним временом. Иако закон дозвољава и породилско и родитељско одсуство, и даље постоје стереотипне предрасуде засноване на полу о томе да су брига о деци и послови у домаћинству одговорност жене. Недостатак државних услуга за бригу о деци у руралним областима повећава количину неплаћеног кућног рада за жене. Прва родна анализа новчане вредности неплаћеног рада неге у Републици Србији потврдила је терет неплаћеног рада неге на жене. Анализа је показала да је годишња новчана вредност неплаћеног рада неге који обављају у домаћинствима, углавном жена, 9,2 милијарде евра или 21,5 одсто БДП-а Републике Србије. Жене су биле на првој линији пандемије COVID-19, као здравствени радници, раднице у продавницама и апотекама. Као резултат кризе, 7% запослених жена је изгубило посао или је натерано на одсуство у поређењу са 4% запослених мушкараца.”⁵

Када је у питању остваривање политике једнаких могућности, према подацима органа јавне власти и послодаваца, а према општем акту послодавца – не постоји оправдана потреба за прављењем разлика по полу у зарадама ни за једно радно место. Такође, како истичу органи државне управе – не постоје истоветна радна места са различитом зарадом, односно разлике у плати, према полној структури, јер су коефицијенти за обрачун и исплату плата утврђени *Законом о платама државних службеника и намештеника* за свако звање у које је радно место разврстано, а сва радна места су, у складу са законом, под једнаким условима доступна кандидатима без обзира на пол. Такође се за стручно усавршавање не прави разлика према полу, јер се запослени пријављују и упућују на обуке према потребама посла, као и потребама унапређења рада, самоиницијативно и/или на предлог руководиоца.

Међутим, према подацима РЗС-а, достављеним ресорном Министарству за овај Извештај, просечна месечна зарада у Републици Србији у септембру 2021. године, исказана по полу (мушкарци/жене) се разликује и у бруто и у нето износама, у корист

⁵ Исто као у фусноти бр. 2.

мушкараца (Табела 1). Просечна зарада у децембру 2021. године износила 74.629,00 динара.⁶

Табела 1: Зараде и (не)запосленост – Просечна месечна зарада, по полу, за септембар 2021. године у Републици Србији

Република Србија (РС)	Бројчани показатељ о просечној заради	
	Бруто	Нето
Становништво РС		
Укупно, оба пола	89.980	65.218
Мушкарци	95.178	69.048
Жене	83.908	60.744

Извор: Истраживање о зарадама РС-а

*Просечне зараде се рачунају на основу података добијених из евиденције Пореске управе

Према подацима из Анкете о радној снази за 2021. годину, објављене на сајту РС-а,⁷ стопа незапослености становништва старости 15 и више година је 11%, при чему је стопа незапослености мушкараца 10,2%, а жена 12,1%, па је родни јаз 1,9 п.п. Стопа запослености становништва старости 15 и више година је 48,6%, при чему је стопа запослености мушког становништва 56,5%, а женског 41,3%, па је родни јаз 15,2 п.п. Стопа становништва ван радне снаге, старосне категорије 15 и више година, у 2021. години износи 45,3%, и то мушкараца 37,1%, а жена 53%, па је родни јаз 15,9 п.п.

Код младих старости 15 до 24 године стопа запослености у 2021. години је 24,5%, стопа незапослености 26,4%, а стопа становништва ван радне снаге је 66,7%. Стопа запослености мушког становништва од 15 до 24 године је 30,7%, а женског 17,9%. Стопа незапослености мушкараца старости од 15 до 24 године је 24,6%, а жена 29,5%. Стопа становништва ван радне снаге, старости од 15 до 24 године је код мушкараца 59,3%, а жена 74,6%.

Према подацима Републичког завода за статистику о регистрованој запослености, укупан број запослених у 2021. години износио је 2.273.591 (просек), од чега је 1.218.016 мушкараца и 1.055.575 жена.

У вези са наведеним, истичемо да је РС, 23. марта 2021. године, уз подршку Агенције за родну равноправност и оснаживање жена (у даљем тексту: UN Women), објавио шесту по реду публикацију „Жене и мушкарци у Републици Србији, 2020”, али подаци из ове публикације нису релевантни за ово извештавање јер се односе на 2020. годину.

Према подацима достављеним из органа државне управе, већину запослених у државној администрацији чине жене. На пример, према подацима Министарства за

⁶ Извор: РС, доступно на: <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/trziste-rada>. Приступљено 22.03.2022. године.

⁷ Подаци доступни на сајту РС: <https://data.stat.gov.rs/?caller=SDDDB> – напомена Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

европске интеграције, у том органу у 2021. години укупно је запослено 87 лица, од тога 82 државна службеника и 5 лица на положајима. Међу државним службеницима је запослено 66 жена и 16 мушкараца, од којих на извршилачким радним местима 38 жена и 9 мушкараца, а на руководећим местима је укупно 29 жена и 11 мушкараца. Овим министарством руководи жена (министарка), а поред тога, међу лицима на положајима је 1 (једна) жена и 4 (четири) мушкарца.

Илустративан је и пример две управе у саставу Министарства финансија, у којима такође доминирају жене. Рецимо, према подацима Министарства финансија – Пореска управа, укупан број запослених у тој управи у 2021. години износио је 4.629 лица, од којих 2.992 жена и 1.637 мушкараца. Укупан број извршилачких радних места је 3.859, на којима је запослено 2.478 жена и 1.381 мушкараца. Укупан број руководећих радних места је 768, на којима је распоређено 514 жена и 254 мушкараца. Такође, према подацима Министарство финансија – Управе за трезор укупан број запослених у тој управи је у 2021. години износио 1.197 лица, од којих 784 жена и 413 мушкараца. Подаци о укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку у 2021. години, према полној структури запослених су: 295 жена и 179 мушкараца. Имајући у виду да се слободна радна места у Управи за трезор, углавном, попуњавају по спроведеном јавном конкурс, статистички подаци у том органу показују да су на јавни конкурс за 2021. годину биле поднете укупно 762 пријаве, од чега је 508 пријава било поднето од стране жена, а 254 пријаве од стране мушкараца. Ова управа је известила да је у 2021. години спроводен систематски преглед запослених, у складу са њиховим потребама, који је обухватио све запослене припаднике оба пола (специјалистички прегледи за жене и за мушкараце). Такође, веома је важно да су подаци о променама у полној структури запослених у претходној календарској години у Управи за трезор показали да на крају календарске 2021. године, у односу на претходну, мањи је број особа женског пола (услед природног одлива кадрова и промене радних места), а да је повећан број особа мушког пола, што говори у прилог спровођења политике уравнотежене заступљености оба пола.

3. ПЛАНСКИ АКТИ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНСКИХ АКТА

У ревидираном Акционом плану за ПГ 23, поводом активности 3.4.2.3, предвиђен је развој новог стратешког оквира у области родне равноправности (након доношења Закона о родној равноправности) до краја IV квартала 2021. године са циљем, како је наведено, јачања капацитета и институција и организација, побољшавајући координацију кључних актера и подижући ниво свести грађана о родној равноправности. Стога је ресорно министарство, у складу са својим делокругом прописаним чланом 12. *Закона о министарствима* („Службени гласник РС”, број 128/20), приступило изради новог стратешког документа, 28. априла 2021. године, образовањем *Посебне радне групе за израду текста Предлога националне стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године са Предлогом акционог*

плана за спровођење *Националне стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године*. Средства за израду стратегије су обезбеђена уз подршку UN Women и Делегације ЕУ кроз пројекат „Кључни кораци ка родној равноправности”. Након израде поменутог документа, Влада је 14. октобра 2021. године усвојила *Стратегију за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године* („Службени гласник РС”, број 103/21). Стратегија је јавно објављена и доступна је за преузимање на интернет страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: <https://www.minlmpdd.gov.rs/strateskadokumenta-dokumenta.php>.

Ова стратегија, између осталог, садржи одредницу 5.2. *Родни аспекти људских права, владавине права, безбедности и насиља према женама и политичког живота*, која укључује једнаке могућности за остваривање људских права и њихову ефикасну заштиту, људску безбедност (посебно у кризним и ванредним ситуацијама), родно засновано насиље према женама и насиље у породици као најдрастичнији вид кршења људских права, као и учешће жена у политичком животу и одлучивању о јавним пословима, али и друге одговарајуће мере за отклањање родних неједнакости у друштву.

Прецизније речено, *Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године* садржи следеће делове:

1) **Увод** у коме је укратко представљен контекст релевантан за доношење те стратегије и општи принципи на којима се она заснива, уз преглед кључних међународних докумената и националних нормативних и стратегијских докумената.

2) У оквиру **Анализе ефеката остварених спровођењем претходних планских докумената јавне политике у области родне равноправности** дата је анализа ефеката претходне *Националне стратегије за родну равноправност из 2016. године* („Службени гласник РС”, број 4/16) и приложене су кључне препоруке за нову стратегију за родну равноправност, а пре кључних достигнућа, изазова и упоредне међународне праксе.

3) У **Опису и анализи стања** истакнути су: 1) развојни чиниоци – економија и знање, 2) родни аспекти људских права, владавине права, безбедности и насиља према женама и политичког живота, 3) родни аспект здравствене заштите и социјалне сигурности, и 4) институционални оквир и алати за креирање родно одговорних јавних политика и буџета.

4) **Визија** која се остварује овом *Стратегијом* је *родно равноправна Република Србија у којој су жене и мушкарци, девојчице и дечаци, као и особе другачијих родних идентитета, равноправни, имају једнака права и једнаке могућности за лични развој, пружају равноправан допринос одрживом развоју друштва, уживају једнаке користи од развоја друштва, равноправно учествују у одлучивању о развоју друштва и преузимају једнаку одговорност за будућност*.

5) **Циљеви Стратегије и мере за њихово остварење** повезани су са Општим циљем, који гласи: *Превазиђен родни јаз и остварена родна равноправност као*

предуслов за развој друштва и побољшање свакодневног живота жена и мушкараца, девојчица и дечака.

Посебан циљ 1: Смањен родни јаз у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социо-економског развоја друштва;

Посебни циљ 2: Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва;

Посебни циљ 3: Успостављена приступачна и свеобухватна здравствена заштита и обезбеђена социјална сигурност; и

Посебни циљ 4: Успостављен целовит и функционалан систем за креирање и спровођење родно одговорних јавних политика и буџета.

Наведени циљеви су разрађени посебним мерама, на основу којих акционим планом треба прецизирати и конкретне активности.

б) Механизам за праћење и евалуацију спровођења Стратегије за родну равноправност односи се на: Владу; КТРО као стално радно тело Владе које координира радом органа државне управе у вези са родном равноправношћу (хоризонтална координација); Савет за родну равноправност, као саветодавно тело Владе, Министарство за људска и мањинска права и друштвен и дијалог (као ресорно Министарство у овој области у оквиру извршне власти), у чијој надлежности је родна равноправност и антидискриминација, које располаже инструментима праћења, (не и надзора јер нема одговарајући инспекцијски орган) над применом прописа и стратегија релевантних за ову област и извештава о стању у овој области и одговорно је за стање у овој области (вертикална координација).

У реализацији, праћењу примене, као и извештавању о спровођењу циљева и мера садржаних у стратегији учествују и други механизми родне равноправности: органи државне управе, надлежни инспекцијски органи и други органи јавне власти, Координационо тело за родну равноправност АПВ и Савет за родну равноправност АПВ, као и комисије за родну равноправност у скупштинама ЈЛС и савети за родну равноправност који се образују у органима управе у ЈЛС, те лица задужена за родну равноправност у органима јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, а која прате стање у области родне равноправности, иницирају и предлажу мере за унапређење родне равноправности. Наравно, неспорна је и улога коју у овој области имају независни механизми заштите људских права и заштите од дискриминације, који укључују Повереника за заштиту равноправности који пружа заштиту од дискриминације укључујући и заштиту од родно засноване дискриминације и Заштитника грађана, Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, као и улога организација цивилног друштва (удружења) у тзв. Независном мониторингу.

У вези са наведеним, у допису Заштитника грађана поводом овог Извештаја, истакнуто је да: „Усвојена Национална стратегија за родну равноправност за период

2021-2030. године⁸ не садржи показатељ за праћење броја жена које су оствариле право на здравствено осигурање на основу неплаћеног рада у кући уколико нису здравствено осигуране по другом основу, пгто је сугерисао Заштитник грађана у мишљењима на Полазне основе и Предлог овог документа.² Такође, Заштитник грађана је у поменутих мишљењима навео да ромске здравствене медијаторке нису трајно радно ангажоване у здравственом систему Републике Србије и да је потребно у Националној стратегији на овај проблем указати, како би се мере посвећене његовом решавању касније нашле и у пратећем акционом плану за њено спровођење. Ова сугестија Заштитника грађана није усвојена.” Поводом наведених примедба Заштитника грађана, ресорно Министарство истиче да није могао бити прихваћен предлог Заштитника грађана у вези показатеља за праћење броја жена које су оствариле право на здравствено осигурање на основу неплаћеног рада у кући уколико нису здравствено осигуране по другом основу, јер то право треба да се једнако односи и на сва социјално и здравствено неосигурана лица из осетљивих група, без обзира на пол односно род, те је у поменутој Стратегији за родну равноправност, код мере 3.1. која се односи на унапређење квалитета и доступности услуга здравствене заштите садржан показатељ резултата „3.1.1. Број здравствених услуга које су потпуно доступне и приступачне свим грађанима и грађанкама, посебно особама из вишеструко дискриминисаних група”. Такође, у поменутој Стратегији, код мере 3.2. која се односи на област социјалне заштите, садржан показатељ резултата „3.2.5. Број сати које жене проводе у неплаћеном кућном раду”. Примедба Заштитника грађана која је дата у вези трајног запошљавања здравствених медијаторки ромске националности је неоснована када је у питању Стратегија за родну равноправност јер је то материја којим се бави Стратегија и Акциони план за социјалну интеграцију Рома и Ромкиња у Републици Србији.

7) Праћење и евалуација спровођења Стратегије за родну равноправност заснована је на координацији, праћењу и евалуацији планираних мера и активности у превенцији и заштити од дискриминације на основу рода односно пола. КТРО има кључну улогу овом процесу, што омогућује мултисекторску координацију међу различитим министарствима и када се ради о родно заснованом насиљу према женама и насиљу у породици, али и бројних тела за родну равноправност на нивоу АПВ и ЈЛС. Мандат овог тела је координација активности у области родне равноправности, а насиље према женама и насиље у породици као вид родно заснованог насиља је специфична област у оквиру родне равноправности. Састав овог тела прописан је одлуком о његовом образовању.

Поред тога, треба имати у виду улогу Савета за сузбијање насиља у породици Владе, који прати примену Закона о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС”, број 94/16) и побољшава координисање и делотворност органа у спречавању насиља у породици и заштиту од насиља у породици, а коме стручну и административно-техничку подршку пружа Министарство правде, те механизма које чине групе за координацију и сарадњу, којима председавају представници јавних тужилаштва и у којима обавезно партиципирају и представници полицијских управа и центара за социјални рад.

⁸ Доступно на: <https://www.srbija.gov.rs/document/45678/strategije-programi-planovi-.php>

Стратегијом је предвиђено доношење првог акционог плана у року од 90 дана од њеног усвајања. С тим у вези, ресорно Министарство је крајем 2021. године, у сарадњи са експерткињама започело израду *Предлога акционог плана за спровођење Стратегије за родну равноправност (2021-2030) за период од 2022. до 2023. године*, организовањем јавних консултација за представнике свих органа јавне власти у Републици Србији, заинтересоване грађане и грађанке, привредна друштва и социјалне партнере, организације цивилног друштва, представнике академске заједнице и друге заинтересоване субјекте. Том приликом, Министарство је 20. децембра 2021. године ставило на увид јавности Предлог акционог плана на својој Интернет страници и на порталу е-Управа, те позвало на *онлине* консултације са молбом да се сугестије и коментари доставе на предвиђеном обрасцу до 31. децембра 2021. године на назначену електронску адресу. Након наведеног рока, стигло је 11 промедаба, предлога и сугестија заинтересованих субјеката, које је ресорно Министарство анализирано, ради уградње у текст Предлога акционог плана. Након тога, у складу са Закључком Одбора за правни систем и државне органе Владе 05 Број: 021-12649/2021-2 од 17. јануара 2022. године, а на основу члана 36. Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18), ресорно Министарство је спровело јавну расправу о Предлогу акционог плана за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије за родну равноправност (2021-2033). Јавна расправа о Предлогу акционог плана је спроводена у периоду од 20. јануара до 8. фебруара 2022. године. До назначеног рока, своје примедбе, предлоге и сугестије су послали: Миодраг Поповић, Мрежа за подршку женама 45+ и Министарство одбране. Тренутно се Предлог акционог плана налази у процесу добијања обавезног мишљења надлежних институција, ради дораде и достављања Влади на разматрање и усвајање, тако да извештавање о реализованим активностима из овог плана у 2021. години, објективно, није могуће.

4. СПРОВОЂЕЊЕ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА КОД ОРГАНА ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ПОСЛОДАВАЦА

4.1. Област рада, запошљавања и samozapoшљавања

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је у свом извештају, а у вези примене члана 27. Закона о родној равноправности, најпре истакло одређење да се у мере активне политике запошљавања подједнако укључују незапослени мушкарци и жене, ради подстицања једнаких могућности за њихово запошљавање и, тим поводом, истакло је следеће: Узимајући у обзир одлике положаја жена на тржишту рада, чињеницу да се значајан број жена суочава са факторима вишеструке теже запошљивости, као и да учешће на тржишту рада и запослење јесу од пресудног утицаја на остваривање економске независности и превенцију социјалне депривације, жене су, у оквиру система политике запошљавања и *Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године* („Службени гласник РС”, бр. 18/21 и 36/21-исправка) утврђене као рањива група на тржишту рада,

односно као потенцијални корисници додатне, интензивне и интегрисане подршке, како би се адекватно припремиле за ефикасан улазак на тржиште рада и одрживо економски оснажиле.

У оквиру Посебног циља 2. поменуте стратегије, а који се односи на Унапређење положаја незапослених лица на тржишту рада, Мера 2.4. односи се на **Унапређење положаја жена на тржишту рада**. Наиме, жене су препознате као категорија незапослених лица којима треба дати приоритет за укључивање у финансијске мере активне политике запошљавања, јер се чешће суочавају са баријерама приликом укључивања на тржиште рада. Будући да се ради о бројној и хетерогеној категорији, посебан приоритет ће имати жене које се суочавају са више фактора отежане запошљивости и дугорочно незапослене жене, као и друге жене којима је потребна додатна подршка, што ће се обезбедити кроз интензиван стручни саветодавни рад, који укључује процену запошљивости лица која траже посао. Фокус активности током прве три године спровођења стратегије, поред наведеног, биће и на сагледавању предуслова и потребних, а недостајућих облика подршке за усклађивање радног и породичног живота, као и спровођење посебних мера за активацију и подстицање интеграције или реинтеграције на тржишту рада жена из мање развијених и девастираних подручја. Активности које ће бити реализоване у циљу остваривања постављених мера, саставни су део *Акционог плана за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године* („Службени гласник РС”, број 30/21).

Будући да се од стране НСЗ Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања достављају збирни подаци о учешћу незапослених лица у мерама активне политике запошљавања у 2021. годину до 31. јануара 2022. године, односно након пријема *Извештаја о реализацији Споразума о учинку НСЗ за 2021. годину*, наведено министарство је доставило расположиве податке о обухвату незапослених жена мерама активне политике запошљавања у периоду јануар-децембар 2021. године (Табела 2).

У складу са *Акционим планом за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године*, у периоду јануар-децембар 2021. године, у финансијске мере активне политике запошљавања (стручна пракса, приправништво за младе са високим образовањем, приправништво за незапослене са средњим образовањем, стицање практичних знања, функционално основно образовање одраслих, обуке за тржиште рада, обуке на захтев послодавца за незапослене, обука за потребе послодавца за запосленог, субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих, субвенција за samozapošljavanje, субвенција зараде за особе са инвалидитетом (ОСИ) без радног искуства, мере подршке за ОСИ које се запошљавају под посебним условима рада и јавни радови) укључено је **16.546 незапослених лица, од којих је 9.092 жене или 54,95%**. Поред наведеног, додатних 310 лица од којих је 281 жена (90,6%) укључене су у мере активне политике запошљавања и то: у обуке за тржиште рада уз подршку програма ГИЗ-а (302 незапослених лица од којих су 274 жене) и субвенције за

запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих на новоотвореним радним местима (8 незапослених лица од којих су 7 жене) у оквиру ИПА 2013 подршке.

Табела 2: Преглед обухвата незапослених лица подржаних финансијским мерама активне политике запошљавања у периоду јануар-децембар 2021. године

МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА		
	Незапослена лица	
	Укупно	Жене
Стручна пракса	2.150	1.473
Приправништво за младе са високим образовањем	590	421
Приправништво за незапослене са средњим образовањем	279	179
Стицање практичних знања	622	333
Функционално основно образовање одраслих	1062	685
Обуке за тржиште рада	63	34
Обука за потребе послодавца за незапослене	708	403
Обука за потребе послодавца за запосленог	42	0
Субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих	3.416	1.734
Јавни радови	3.169	1.414
Субвенција за samozapoшљавање	3.883	2.128
Субвенција зараде за ОСИ без радног искуства	509	271
Мере подршке за ОСИ које се запошљавају под посебним условима рада	53	17
УКУПНО	16.546	9.092

Извор: НСЗ

У оквиру Програма за подстицање запошљавања „Моја прва плата”, на основу јавног позива расписаног 20. августа 2021. године, закључно са 31. децембром 2021. године, укључено је укупно **8.743** незапослених лица, од којих је **5.305** жена (**60,68%**).

Поред наведеног, незапослена лица пријављена на евиденцију НСЗ укључују се у мере из система активног тражења посла (Табела 3) које реализују запослени у НСЗ (сајмови запошљавања, клуб за тражење посла, обука за активно тражење посла, тренинг самоефикасности, радионица за превладавање стреса услед губитка посла и едукативне услуге у Пословном центру), а укупан број корисника истих, у посматраном периоду, износи **67.542** лица од којих је **37.789** жена (**55,94%**).

Табела 3: Преглед обухвата незапослених лица мерама из система активног тражења посла, по полу, за јануар-децембар 2021. године

МЕРЕ ИЗ СИСТЕМА АКТИВНОГ ТРАЖЕЊА ПОСЛА		
	Незапослена лица	
	Укупно	Жене
Сајмови запошљавања	10.105	6.063
Клуб за тражење посла	4.012	2.530
Обука за активно тражење посла за квалификована лица	35.962	20.085

и Мотивационо-активациона обука за лица без квалификација и нискоквалификована лица		
Тренинг самофикасности	2.823	2.111
Радионица за превладавање стреса услед губитка посла	954	734
Едукативне услуге у Пословном центру	13.686	6.266
УКУПНО	67.542	37.789

Извор: НСЗ

Према јавно доступним подацима РЗС-а, од укупног броја 2.288.308 запослених лица у IV кварталу 2021. године, 1.831.766 је запослено у правним лицима, 397.516 представљају предузетници и лица запослена код њих, као и лица која самостално обављају делатност, а 59.026 лица представљају регистровани индивидуални пољопривредници. У односу на IV квартал 2020. године, укупан број запослених је већи за 35.149 лица, односно за 1,6%, при чему је број запослених у правним лицима порастао за 39.465 лица, тј. за 2,2%; број предузетника, запослених код њих и лица која самостално обављају делатност је повећан за 745 лица, тј. за 0,2%; док је број регистрованих индивидуалних пољопривредника смањен за 5.061 лице, тј. за 7,9%. Наведени подаци нису разврстани по полу.⁹

Према подацима АПР-а достављеним за овај извештај, међу укупним бројем регистрованих предузетника у АПР-у на дан 31. децембра 2021. године (290.445) је **96.149 жена и дупло више мушкараца, тј. 189.425** (Табела 4).

Према подацима АПР-а мушкарци су три пута заступљенији међу заступницима и међу оснивачима привредних друштава, тј. од укупног броја регистрованих привредних друштава 124.260, међу заступницима привредних друштава је 94.858 мушкараца и 31.978 жена, док међу оснивачима привредних друштава је 125.225 мушкараца и 43.024 жена. Увидом и у остале податке из регистара које води АПР, долази се до сазнања да жене ни у једном регистру нису бројније од мушкараца, па чак ни у регистру задужбина и фондација, у којем има 968 регистрованих задужбина и фондација, а међу њиховим оснивачима је 911 мушкараца и 471 жена.

У вези са наведеним подацима у табели 4, АПР напомиње да „Подаци не укључују страна физичка лица и избеглице, а ни податке о полној структури акционарских друштава, будући да Агенција не региструје податке о акционарима. Уколико је једно лице истовремено регистровано у две улоге у друштву (законски заступник и члан извршног одбора) – извршава се унија података/особа и приказује се као један податак. Значајно је напоменути да је у 2021. години донет *Закон о изменама и допунама Закона о привредним друштвима* („Службени гласник РС”, број 109/21), а 1. чланом тог закона прописано је да се за физичка лица региструје и пол. Законом је предвиђено да се ова норма примењује од 1. јуна 2022. године, приликом регистрације свих физичких лица у Агенцији и у Регистру привредних субјеката, било да су та лица

⁹ Извор: РЗС, доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/HtmlL/G20221022.html>. Приступљено 22.03.2022. године.

оснивачи или чланови друштва, чланови органа управљања, заступања, предузетници и сл.”

Табела 4: Подаци о регистрованим правним лицима у АПР-у, разврстани по полу, на дан 30.12.2021. године



АКТИВНИ НА ДАН 31.12.2021. ГОДИНЕ

Привредна друштва заступници	БРОЈ ДРУШТАВА	БРОЈ ЗАСТУПНИКА
Жене	124.260	31.978
Мушкарци		94.858
Привредна друштва оснивачи	БРОЈ ДРУШТАВА	БРОЈ ОСНИВАЧА
Жене	124.260	43.024
Мушкарци		125.225
Предузетници оснивачи	БРОЈ ПРЕДУЗЕТНИКА	БРОЈ ОСНИВАЧА
Жене	290.445	96.149
Мушкарци		189.425
Домаћа удружења и савези	БРОЈ УДРУЖЕЊА	БРОЈ ЗАСТУПНИКА
Жене	35.731	12.539
Мушкарци		26.763
Представништва страних удружења	БРОЈ ПРЕДСТАВ.	БРОЈ ЗАСТУПНИКА
Жене	73	30
Мушкарци		31
Регистар спортских удружења	БРОЈ СПОРТСКИХ УДРУЖЕЊА	БРОЈ ЗАСТУПНИКА
Жене	15.228	2.352
Мушкарци		15.708
Регистар задужбина и фондација	БРОЈ ДОМАЋИХ ЗАДУЖБИНА И ФОНДАЦИЈА	БРОЈ ОСНИВАЧА
Жене	968	471
Мушкарци		911
Регистар задужбина и фондација	БРОЈ ДОМАЋИХ ЗАДУЖБИНА И ФОНДАЦИЈА	БРОЈ ЗАСТУПНИКА
Жене	968	362
Мушкарци		636
Регистар представништва страних задужбина и фондација	БРОЈ ПРЕДСТАВНИШТАВА СТРАНИХ ЗАДУЖБИНА И ФОНДАЦИЈА	БРОЈ ЗАСТУПНИКА
Жене	27	11
Мушкарци		5

Извор: Агенција за привредне регистре - Одељење за испоруке података

У оквиру Министарства привреде, Сектор за развој малих и средњих предузећа и предузетништва (у даљем тексту: МСПП), управо се бави пословима који треба да допринесу бољој заступљености жена у оквиру МСПП. Иначе, Министарство привреде има укупно 165 запослених, од којих значајну већину чине жене, тј. 133, док је 32 мушкараца међу запосленима. Међутим, према подацима из 2021. године, међу 8 лица која су на положају је 5 мушкараца и 3 жене, али је на укупно 55 руководећа радна места је 13 мушкараца и 42 жене, док је на 102 извршилачка радна места 14 мушкараца и 88 жена.

Уравнотежена заступљеност по полу у овом министарству постоји само код броја чланова (29) Преговарачких група за приступање Републике Србије Европској унији, у којима партиципира 14 мушкараца и 15 жена. На челу овог министарства је од 2020. године жена (министарка), након дужег низа година када су на челу ресора привреде били искључиво мушкарци. У извештају који смо добили из Министарства привреде, долази се до сазнања да је овај орган државне управе у периоду 2010-2012. године учествовало у изради *Полазне студије о предузетништву жена у Србији*, која представља први свеобухватан приказ структуре, обима и профила женског предузетништва у Србији, као и изазова и баријера с којима се жене суочавају. У току је, после десет година, израда нове студије о предузетништву жена у Србији у сарадњи са UN Women, која ће показати пресек стања и сугерисати које мере у будућем периоду треба спровести и услове које је неопходно створити да би се жене у већем броју укључиле у предузетништво и успешно пословале. У вези са наведеним, ово Министарство је у 2021. години, по први пут, реализовало посебан програм финансијске подршке намењен женама и младима у почетној фази пословања, као и онима који тек желе да отпочну пословање, којим је подржана широка лепеза услужних и производних делатности. Програмом је опредељено 100 милиона динара бесповратних средства из буџета Републике Србије, а жене предузетнице су имале могућност да кроз програм набаве опрему за почетак пословања, адаптирају производни и пословни простор или финансирају оперативне трошкове. Јавни позив је затворен крајем августа 2021. године и укупно је подржано 75 жена предузетница са 74.833.820,48 динара бесповратних средстава, а укупна вредност инвестиције износи 209.226.624,52 динара (Табела 5). Спровођење овог програма је у плану и у 2022. години, а расположива бесповратна средства ће износити 100 милиона динара.

Табела 5: Програм подстицања развоја предузетништва за жене предузетнице и младе у 2021. години

Год.	Опредеље-на буџетска средства	Број одобре-них захтева	Укупна вредност инвестиција	Одобрена бесповратна средства	Број одобре-них захтева – Жене	Укупна вредност инвестиција – Жене	Одобрена бесповратна средства – Жене
2021.	100.000.000	100	277.772.510,41	100.047.759,35	75	209.226.624,52	74.833.820,48

Извор: Министарство привреде

Министарство привреде подржава женско предузетништво и кроз развој услуга тренинга, менторства и других облика стручне подршке предузетницама. Женама је омогућена бесплатна нефинансијска подршка кроз програм: „Стандардизовани сет услуга за микро, мала и средња предузећа и предузетнике”, који се спроводи у сарадњи са Акредитованим регионалним развојним агенцијама – АРРА. Према до сада обрађеним подацима, у 2021. години је кроз неки од постојећих модула обука прошло 1.618 полазница и пружено је 404 сати саветодавних услуга женама. У посебном Пакету услуга за жене предузетнице кроз овај програм, за 80 предузетница је одобрена помоћ стручног лица из АРРА током годину дана, а која се састоји од расположивих стандардизованих саветодавних услуга, једне или више специјализованих обука и менторинг услуге у трајању до 40 сати. Програм се наставља и у 2022. години.

Жене могу равноправно да конкуришу за било који од програма подршке предузетништву и према првим резултатима реализованих програма, уочен је повећан број жена предузетница које аплицирају у програмима подршке малим и средњим преузећима. Подаци указују да је највеће интересовање за програме који су комбинација кредитне подршке и бесповратних средства.

Кроз „Програм подршке малим предузећима за набавку опреме” у 2021. години, укупно је подржано 147 жена предузетница са 393.860.641,13 динара бесповратних средстава, а укупна вредност инвестиције износи 2.015.248.039,97 динара.

Кроз Програм подстицања развоја предузетништва кроз финансијску подршку за почетнике у пословању у 2021. години, укупно је подржано 35 жена предузетнице са 19.244.461,62 динара бесповратних средстава, а укупна вредност инвестиције износи 60.315.629, динара.

Кроз „Програм подстицања развоја предузетништва кроз финансијску подршку за почетнике у пословању (Start up)” у 2021. години, укупно је подржано 35 жена предузетница са 29.622.631,59 динара бесповратних средстава, а укупна вредност инвестиција износи 421.581.754 динара, од чега је укупна вредност инвестиција за жене 94.076.196,27 динара.

Кроз „Програм подстицања предузетништва кроз развојне пројекте” у 2021. години, укупно је подржано 6 жена предузетница са 31.222.616,25 динара

бесповратних средстава, а укупна вредност инвестиције износи **1.631.401.815,55** динара (Табела 6).

Табела 6: Програми подстицања предузетништа кроз развојне пројекте (2021)

Год.	Опредељена буџетска средства	Број одобр. захтева	Укупна вредност инвестиција	Одобрена бесповратна средства	Број одобр. захтева – Жене	Укупна вредност инвестиција – Жене	Одобрена бесповратна средства – Жене
2021	266.870.389,73	51	1.631.401.815,55	275.672.902,75	6	183.093.837,60	31.222.616,25

Извор: Министарство привреде

Од осталих активности у којима се огледа подстицање и остваривање родне равноправности, Министарство привреде пружа институционалну подршку пројекту: „Цвет успеха за жену змаја”, који се реализује у организацији Удружења пословних жена Србије, а сви расположиви програми подршке МСПП, редовно се представљају на трибинама и конференцијама у организацији Удружења пословних жена Србије. Спроведене су бројне активности у вези са медијском промоцијом предузетништва жена са примерима успешних предузетница. Министарство привреде је активно подржало и учествовало у кампањама партнерских организација које су имале за циљ промовисање женског предузетништва кроз трибине и пратеће програме, који су организовани 2021. године, широм Србије (Табела 7).

Међутим, чињеница је да највећи број жена у Републици Србији запослен управо у администрацији и у области услуга. У складу са *Законом о државним службеницима* („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18 и 157/20) при запошљавању у државни орган кандидатима су под једанким условима доступна сва радна места, а избор кандидата врши се на основу провере компетенција, док напредовање државних службеника зависи од радне успешности и потреба државног органа, без обзира на пол односно род, када се одлучује о напредовању.

Табела 7: Учешће жена у програмима Министарства привреде

Програм подстицања развоја предузетништва за жене предузетнице и младе			
Година	% Жена у броју одобрених захтева	% Жена у укупној вредности инвестиција	% Жена у одобреним бесповратним средствима
2021.	75,0%	75,3%	74,8%

Програм подршке малим предузећима за набавку опреме

Година	% Жена у броју одобрених захтева	% Жена у укупној вредности инвестиција	% Жена у одобреним бесповратним средств.
2021.	20,6%	20,2%	20,2%

Програм за подстицање развоја предузетништва за почетнике у пословању Start up

Година	% Жена у броју одобрених захтева	% Жена у укупној вредности инвестиција	% Жена у одобреним бесповратним средств.
2021.	23,3%	22,3%	22,3%

Програм подстицања предузетништва кроз развојне пројекте

Година	% Жена у броју одобрених захтева	% Жена у укупној вредности инвестиција	% Жена у одобреним бесповратним средств.
2021.	11,8%	11,2%	11,3%

Извор: Министарство привреде

Министарство привреде доставило је и податке у вези са запосленима у Дирекцији за мере и драгоцене материјале, са стањем на дан 31. децембар 2021. године, на основу којих се долази до сазнања да је укупан број запослених у тој дирекцији 84 лица, од којих су 43 мушкарца и 41 жена. Лица на положају има три и они су сви мушког пола, док на укупно 22 руководећа радна места (начелника одељења, шефа одсека и руководиоца група) има 7 мушкараца и 15 жена. Укупан број запослених на извршилачким радним местима је 45 лица, од којих су 22 мушкарца и 23 жене. У Дирекцији за мере и драгоцене материјале је именовано лице задужено за родну равноправност које се налази на месту шефа Одсека за послове људских ресурса и правне послове, у звању самосталног саветника.

У складу са *Законом о платама државних службеника и намештеника* („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06, 115/06, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14 и 95/18), којим се уређују плате, накнаде и друга примања државних службеника и намештеника, не постоји разлика у висини плате за истоврсна радна места, на која су према општем акту истовремено запослена оба пола и не постоје радна места за која постоји потреба прављења разлика по полу. Стога, разумљиво је наглашавање већине органа јавне власти који су у својим извештајима истакли да се у запошљавању и раду придржавају прописа који регулишу ову материју, нпр: оглас о конкурсима се односи на радно место, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима; оглас о конкурсима садржи одредницу о употреби родно сензитивног језика у смислу да се сви изрази, појмови, именице, придеви и глаголи у огласу који су употребљени у мушком граматичком роду, односе без дискриминације и на особе женског пола. Наведено се односи и на прописе у вези са остваривањем права на социјално и здравствено осигурње и заштиту од отказа женама у трудноћи или након порођаја.

У прилогу за овај извештај Заштитник грађана је доставио податак да: „Грађани

и грађанке су се и у 2021. години, када је реч о правима на основу рада, Заштитнику грађана најчешће притуживали због злостављања на раду, отказа уговора о раду, неисплаћивања зарада, неуплаћивања доприноса за социјално осигурање. Налагање мера и изрицање санкција од стране Инспектората за рад и Пореске управе према послодавцима често је неделотворно и нецелисходно. Радници у великом броју случајева немају адекватне механизме за заштиту својих права из радног односа, посебно у ситуацијама када се ради о радницима предузећа у стечају, као и онима којима су блокирани рачуни.

Када имају сазнања о могућем кршењу права по основу рада Инспекторат за рад и Пореска управа не поступају благовремено и ефикасно. Разлог томе лежи и у чињеници да су капацитети инспекцијских органа недовољни. Сарадња између инспекцијских органа и других државних органа и организација за социјално осигурање није на задовољавајућем нивоу, што отежава, а често и онемогућава, остваривање права по основу рада.

На основу примљених притужби и у овом извештајном периоду Заштитник грађана је уочио да запослени недовољно користе постојеће законске механизме за заштиту и остваривање својих права, посебно када се ради о новчаним потраживањима из радног односа за која је предвиђена судска заштита која је за грађане често недостижна имајући у виду дужину трајања судских поступака.

У складу са препорукама Заштитника грађана из Посебног извештаја о примени Општег и посебних протокола за заштиту жена од насиља, Акциони план за период од 2021. до 2023. године¹⁰ за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године¹¹ предвиђа програме и мере активне политике запошљавања који прописују субвенције за запошљавање жртава породичног насиља као теже запошљиве категорије лица. Међутим, број жена жртава насиља које се запосле уз примену ових програма и мера је до сада био веома низак¹².

Заштитник грађана је утврдио пропусте у раду више надлежних органа јер су притужили запосленој код страног послодавца ускратили право на накнаду зарада током породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета иако је годинама редовно уплаћивала све доприносе, а посебно тиме што су непрописно променили основ осигурања притужиле из запосленог лица у лице које самостално обавља делатност. У препорукама за отклањање недостатака¹³, Заштитник грађана је указао на то да надлежни органи без одлагања треба да сагледају све релевантне податке и на правилан и законит начин утврде право притужиле по основу порођаја и отклоне

¹⁰ „Службени гласник РС”, број 30/21 - напомена Заштитника грађана.

¹¹ „Службени гласник РС”, број 18/21 - напомена Заштитника грађана.

¹² Извештај Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања о спровођењу националног акционог плана запошљавања за 2020. годину. Доступно на: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-rad-i-zaposljavanje-0> – напомена Заштитника грађана.

¹³ Доступно на: <https://ombudsman.rs/index.php/2011-12-25-10-17-15/2011-12-26-10-05-05/7319-n-dl-y-ni-rg-ni-p-u-nu-d-dlucu-u-pr-vi-r-dilj> – напомена Заштитника грађана.

проузроковану штету, укључујући, ако је то потребно, и измену законских и подзаконских аката и затражио да убудуће у свим поступцима одлучивања о праву на накнаду зараде трудницама и породиљама које су запослене код страног послодавца обезбеде да се статус подносиоца захтева утврђује на основу свих релевантних података и приложених доказа, независно од шифре осигурања под којим их надлежни органи управе евидентирају.” – истиче Заштитник грађана.

Поводом изнетих података о поднетим притужбама Заштитнику грађана од стране грађана и грађанки у области рада, запошљавања и samozapošljavanja, Унија послодаваца Србије истиче „да је у вези са случајевима кршења права по основу рада, неопходно да се оваквим питањима бавимо превентивно, јачањем социјалног дијалога заједно са представницима власти и синдиката и подизањем свести, а ако до оваквих ситуација, ипак, дође да користимо најпре механизме за мирно решавање радних спорова и посредовање Агенције за мирно решавање радних спорова.” Такође, Унија послодаваца Србије је указала на то да је покренула иницијативу за изменом, најпре, *Закона о финансијској подршци породици са децом*, а потом и *Закона о раду* и *Закона о здравственом осигурању*, на коју је указао и Заштитник грађана, а с обзиром на то, да су „предузетнице, пољопривреднице, пољопривредне осигуранице и жене које обављају привремене и повремене послове још увек у неравноправном положају са запосленим женама приликом остваривања права за време породилског одсуства и одсуства ради неге детета.” – истиче Унија послодаваца Србије.

Повереник за заштиту равноправности, имајући у виду неопходност прикупљања статистичких података који се односе на неплаћени кућни рад, који је у члану 6, став 1, тачка 23 Закона о родној равноправности утврђен тако да се односи на „послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове” и указао на значај примене одредаба овог закона које се односе на обрачун вредности неплаћеног рада (члан 12. став 3 и члан 28. ст. 2. и 3. Закона), те затражио да се у закључцима овог Извештаја укаже надлежним органима на обавезу евидентирања и прикупљања података о неплаћеном раду, уз ближе појашњење шта ова обавеза подразумева.

На основу анализе садржаја извештаја пристиглих из јавних предузећа и установа широм Србије, овом приликом, износимо само неке од достављених података, који илуструју шири контекст по питању родне равноправности у области рада. У Регулаторној агенцији за електронске комуникације и поштанске услуге „РАТЕЛ” укупан број запослених је 149 лица и то: 58 мушкараца и 91 жена. Број запослених на руководећим позицијама је у 2021. години износио 16 мушкараца и 18 жена. У погледу руководећих радних места, ова агенција је применом адекватних мера повећала број жена на руководећим радним местима, те се уместо односа 52% према 48% у корист мушкараца који је био у претходном периоду, тај однос се у 2021. години променио и износи 53% према 47% у корист жена.

Јавно предузеће „Југоимпорт – СДПР” запошљава 362 лица, од тога 180 мушкараца и 182 жене. Број лица на руководећим позицијама је 55 мушкараца и 39 жена. На основу броја запослених, разврстаних по полној структури, можемо видети да је полна структура запослених лица уравнотежена, али не и на руководећим радним местима. Поред тога, неуравнотежена заступљеност по полу нарочито је изражена у организационим јединицама возног парка и групе за пословну безбедност. Упркос томе што из пристиглог извештаја видимо да је наглашено да се у овом јавном предузећу распоређивање на радна места врши примарно према врсти стручне спреме и искуству, а не по полу, на наведеним пословима се налазе искључиво мушкарци, услед појаве да на тржишту рада за послове возача и радника обезбеђења се, углавном, пријављују мушкарци.

Током годишњег извештавања за 2021. годину, правни субјекти из приватног сектора који су се издвојили су и: „Вулкан издаваштво” д.о.о. Београд и „Lillenijum bet” д.о.о. Београд. Обе организације доставиле су детаљне извештаје о спровођењу плана мера и ублажавању неравномерне заступљености полова у 2021. години. Анализом садржаја поменутих извештаја, уочено је да се у овим организацијама спроводи политика једнаких могућности која подразумева да оба пола имају једнако учешће у планирању, доношењу и спровођењу свих одлука унутар организације. Полна структура у односу на укупан број запослених унутар обе организације подразумева приближно исти број особа женског и мушког пола. Код послодавца „Вулкан издаваштво” број запослених особа женског пола износи 51, док је број особа мушког пола 54. Укупан броја запослених код послодавца „Millenijum bet” је 467, и то: 233 мушкараца и 224 жене.

С друге стране, ЈКП „Паркинг сервис” Београд и „Cell - Mont” д.о.о. Београд су привредни субјекти код којих је, током анализе за овај Извештај, уочена велика разлика у полној структури запослених. Иако је у извештајима наглашено да не постоји потреба прављења разлика по полу приликом запошљавања, уочено је да је број запослених жена далеко испод половине укупног броја запослених. У ЈКП „Паркинг сервис” Београд од укупног броја запослених, тј. 934 лица, је 656 мушкараца и 278 жене. Код послодавца „Cell - Mont” д.о.о. Београд, од укупног броја запослених лица, тј. 78, само је 6 особа женског пола. Такође, код оба послодавца прегледом укупног броја руководећих радних места, разврстаних по полу, уочено је да нема запослене ни једне особе женског пола на руководећем радном месту.

И на крају, додајмо и податак да је на основу Индекса родне равноправности у Републици Србији у 2021. години, ако Србија настави да се развија оваквим темпом у овој области – родна равноправност бити достигнута у наредних 59 година, али да је у домену новца за родну равноправност у нашој земљи потребно 269 година.¹⁴

¹⁴ *Индекс родне равноправности у Републици Србији 2021. године*, доступно на Интернету: https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/10/Indeks_rodne_ravnopravnosti_u_RS_2021.pdf, стр. 10-11.

4.2. Област социјалне и здравствене заштите

У вези са чланом 36. став 1. *Закона о родној равноправности*, који се односи на област социјалне и здравствене заштите, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је из своје надлежности доставило прилог за овај извештај, док Министарство здравља за део који се односи на здравствену заштиту – није. У овом делу извештаја садржан је и део прилога достављеног из Министарства просвете, науке и технолошког развоја и Министарства заштите животне средине, као и подаци из редовних извештаја за 2021. годину независних институција: Повереника за заштиту равноправности и Заштитника грађана, који се односе на утицај епидемије COVID-19 на заштиту лица од дискриминације по основу пола односно рода.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, најпре, истиче да је *Законом о социјалној заштити* („Службени гласник РС”, број 24/11) обезбеђена забрана дискриминације корисника социјалне заштите по основу расе, пола, старости, националне припадности, социјалног порекла, сексуалне оријентације, вероисповести, политичког, синдикалног или другог опредељења, имовног стања, културе, језика, инвалидитета, природе социјалне искључености или другог личног својства (члан 25.).

Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад („Службени гласник РС”, број 59/08, 37/10, 39/11 и 01/12) прописано је поштовање људских права и достојанства корисника (члан 6) као и заштита од дискриминације (члан 7). Наиме, центар за социјални рад је дужан да заступа интересе и права корисника и да обезбеди једнак приступ услугама за које је надлежан свим грађанима, независно од еничких, културних, верских, родних или социо-економских разлика, инвалидитета и сексуалне оријентације. У раду са корисницима, непосредно или преко уговора са другим службама, центар неће, на основу припадности из става 1. овог члана: ограничити особу на било који начин у коришћењу услуга, информација, помоћи и правне заштите које пружа центар за социјални рад; односити се на другачији начин према особи у одређивању да ли испуњава критеријуме за коришћење услуге или права; ограничити било ког појединца у могућности да учествује у програмима центра, или му омогућити да учествује на другачији начин него другим особама; онемогућити или ограничити могућност да било који појединац учествује у раду група, комисија и саветодавних одбора који су саставни део рада центра за социјални рад.

Центар за социјални рад дужан да свој рад организује на начин да омогући доступност услугама свим корисницима којима су оне потребне, посебно услуге које су усмерене на рањиве групе (деца, жене, стари, инвалиди, припадници мањинских група и друго) у складу са важећим прописима у области социјалне заштите.

Доступност услугама центар за социјални рад обезбеђује координацијом активности са другим јавним службама, пружаоцима услуга и другим организацијама у локалној заједници. Запослени у социјалној заштити дужни су да примењују важеће прописе у области социјалне заштите, у којима је једно од основних начела забрана дискриминације.

Ово министарство истиче да се у пракси центара за социјални рад не сматра дискриминацијом активности центра којима се отклања или поправља неповољан положај појединих група корисника (нпр. Роми и Ромкиње, особе са инвалидитетом, жртве насиља и сл.) или пружају услуге везане за специфичан начин задовољавања потреба. Запослени у социјалној заштити дужни су да доследно примењују наведене прописе и на тај начин обезбеде заштиту од дискриминације у овој области. Према *Закону о социјалној заштити* корисник који није задовољан пруженом услугом, поступком или понашањем пружаоца услуга, може поднети притужбу надлежном органу (члан 39).

У вези са лиценцирањем услуга социјалне заштите, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, у складу са *Закон о социјалној заштити*, спроводи поступак лиценцирања у коме се испитује да ли установа социјалне заштите, односно пружалац услуга испуњава критеријуме и стандарде и у складу са тим издаје лиценцу за пружање одређених услуга у области социјалне заштите. Поступак за издавање, обнављање, суспензију и одузимање лиценце спроводи надлежно министарство за социјалну заштиту.

У Републици Србији се већ дуги низ година спроводи процес опсежних реформи у свим областима друштвеног живота, уз истовремено усклађивање националног законодавства са стандардима ЕУ. Тако су и у области превенције и заштите од свих облика родно заснованог насиља према женама и насиља у породици до сада извршени значајни помаци, али имајући у виду да ризици у овој области имају тенденцију умножавања, потребно је, применом мултидисциплинарног и мултисекторског приступа, константно деловати предузимајући различите активности како би се ови ризици свели на најмању меру.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања се бави активностима системског одговора на насиље над женама и у породици од 2008. године. Имајући у виду сталну потребу за унапређењем стања у овој области у Републици Србији, Влада Републике Србије је на седници одржаној 22. априла 2021. године усвојила *Стратегију за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици 2021-2025. године*. Активности ове стратегије усмерене су ка заштити особа које припадају рањивим групама (особе са инвалидитетом, ромска популација, деца, жртве трговине људима и др.) Посебан значај имају мултисекторске активности које су усмерене против родно заснованог насиља, бројних актера који учествују у превенцији, спречавању и заштити жена жртава родно заснованог насиља и насиља у породици, као и санкционисању лица која су извршила насиље. Овим документом се унапређује стратешки оквир у овој области, јачајући капацитете институција и организација које пружају услуге женама које су преживеле насиље, побољшавајући координацију кључних актера и подижући ниво свести грађана и доносилаца одлука о неприхватљивости насиља.

Крајем 2021. године донет је Закон о правима корисника услуга привременог смештаја у социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 126/21), који у делу „Начела”, дефинише у члану 5. начело недискриминације корисника на следећи начин: „Остваривање права корисника омогућено је без дискриминације по основу расе, боје коже, предака, националне припадности или етничког порекла, **пола, рода, родног идентитета, сексуалне оријентације, полних карактеристика**, језика, држављанства, националне припадности, верског, политичког или другог уверења, образовања, правног или социјалног статуса, рођења, генетских особености, брачног и породичног статуса, имовног стања, старосног доба, изгледа, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, физичког или менталног инвалидитета, менталних сметњи, других здравствених стања, осуђиваности или било којег другог личног својства. Деинституционализација корисника смештаја, укључујући и превенцију смештаја у институцији социјалне заштите, као и припрема корисника за повратак у природно окружење и самостални живот укључује, без дискриминације, све кориснике, без обзира на тип и степен подршке, узраст или друго лично својство.” Закон садржи и одредбе којима се прописује заштита од родно заснованог насиља и заштита репродуктивног здравља девојчица и жена. Забрањује се сваки облик насиља према девојчицама и женама на смештају у установи, односно код пружаоца услуге, а нарочито преглед и третман без пристанка, присилна контрацепција и прекид трудноће, у складу са законом.

Установа, односно пружалац услуге дужан је да: благовремено, на разумљив и приступачан начин, упозна и едукује девојчице и жене на смештају како избећи, препознати и пријавити појаву насиља и злостављања према девојчицама и женама, обезбеди подршку жртвама родно заснованог насиља и обезбеди приступ саветовању у вези са репродуктивним здрављем. Установа, односно пружалац услуге, дужни су да обавесте надлежни центар за социјални рад о појави сваког облика насиља према девојчицама и женама на смештају, у складу са позитивним прописима. Полицијска управа и јавно тужилаштво дужни су да обавесте надлежни центар за социјални рад о пријављеном насиљу.

Стручни радници, стручни сарадници, здравствени радници, сарадници и друга лица ангажована у установи, односно код пружаоца услуге дужни су да пријаве сваки вид насиља према девојчицама и женама на смештају за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, током 2021. године, реализовало је активности на доношењу *Стратегије деинституционализације и развоја услуга социјалне заштите у заједници 2022-2026. године* (усвојена на Влади у јануару 2022. године). Овим стратешким документом унапређује се стратешки оквир у овој области, стварају се услови за трансформацију установа за смештај, јачају капацитети институција и организација које пружају услуге у заједници, које су поред интеграције особа са менталним и интелектуалним тешкоћама, намењене подршци рањивим групама (особе са инвалидитетом, ромска популација, деца жртве трговине људима и

др.). Такође, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је тренутно у фази израде *Нацрта акционог плана за период од 2022. до 2023. године, за спровођење Стратегије деинституционализације и развоја услуга социјалне заштите у заједници за период од 2022-2026. године*, као и *ex ante* анализе *Стратегије социјалне заштите*, након чега ће радити на изради *Нацрта стратегије социјалне заштите за период до 2030. године*. У овим документима значајна пажња бити посвећена спречавању и заштити дискриминације и насиља у односу на рањиве групе корисника у систему социјалне заштите.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, доставило је и подаке Инспектората за рад, који је известио да су, у периоду од 1. јануара до 31. децембра 2021. године инспектори рада, поред редовних и ванредних инспекцијских надзора над применом прописа у области радних односа и безбедности и здравља на раду, вршили и појачане инспекцијске надзоре у циљу контроле спровођења мера за спречавање појаве и ширења заразне болести COVID-19, као и свакодневне инспекцијске надзоре везане за контролу примене противепидемијских мера у складу са плановима рада Радне групе за координацију републичких инспекција ради примене мера на сузбијању и ширењу вируса COVID-19.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја подсетило је у свом извештају да је општи принцип образовања и васпитања: развијање и практиковање здравих животних стилова, свести о важности сопственог здравља и безбедности, потребе неговања и развоја физичких способности, који се остварује кроз реализацију обавезног предмета **Физичко и здравствено васпитање** од 2017. године (ранији назив је био Физичко васпитање). У гимназијама се овај принцип развија кроз изборни програм **Здравље и спорт**, чији је циљ да ученик, на основу проучавања различитих аспеката здравог живота, развије знања, вештине, ставове и вредности који су у функцији очувања и унапређивања здравља и културе телесног вежбања. У средњим школама се реализује **Здравствено васпитање** као факултативна активност, између осталог теме су: хигијена, ментална хигијена, **заштита репродуктивног здравља**, болести зависности и поремећаја исхране, промене у пубертету и адолесценцији и заштита на раду, које школе планирају својим годишњим планом рада и школским програмима.

У *Правилнику о општим стандардима постигнућа за крај општег средњег и средњег стручног образовања* („Службени гласник РС”, број 117/13) дефинисане су и међупредметне компетенције, а једна од међупредметних компетенција коју наставници свих предмета треба да унапређују код ученика је компетенција – **Одговоран однос према здрављу**. У оквиру ове компетенције подразумева се оспособљеност ученика да разуме штетност коришћења појединих лекова и психо-активних супстанци (никотина, алкохола, дрога), значај хигијене и **заштите репродуктивног здравља**, и др. што обавезује професоре да реализују образовно-васпитни рад на начин којим ће се достићи ове компетенције код ученика. Осим кроз часове физичког и здравственог образовања, настава у којој се налазе здравствени садржаји је у првом циклусу основног образовања, у оквиру предмета **Свет око нас** и

Природа и друштво, захваљујући којима се кроз исходе, наставне теме и садржаје развија правилан и одговоран однос према здрављу, превенцији, заштити од болести, личној хигијени и основним мерама заштите здравља.

Министарство заштите животне средине, доставило је податак да су у координацији са Министарством здравља и уз подршку и ангажовање стручњака од стране УНЕСЕ, израђена три документа која се односе на родну равноправност у области приступа води и санитацији, а у складу са применом *Протокола о води и здрављу*. Поред анализе стања у овој области у Србији, дат је приказ постојећих резултата који се тичу приступа адекватној санитацији на здравље жена (анализа ситуације) и представљен је кратак преглед политика за доносиоце одлука који ће ефикасно допринети побољшању утицаја санитације на здравље жена.

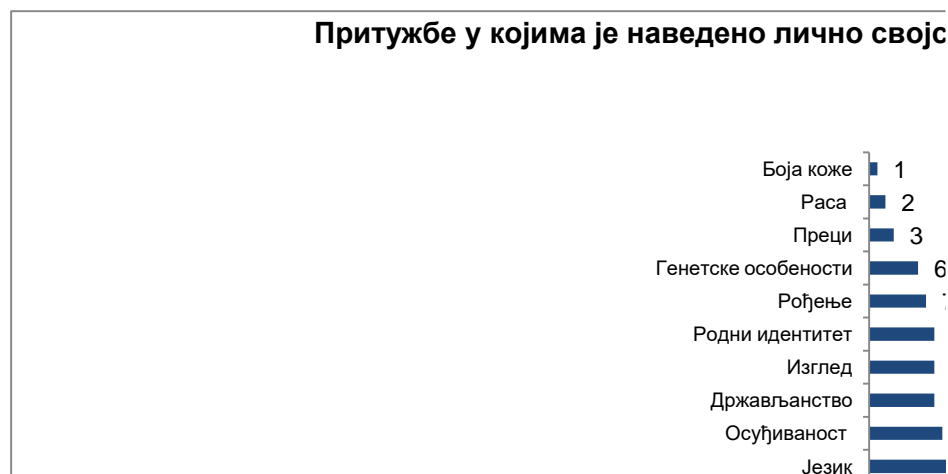
У мишљењу достављеном за овај Извештај, Повереник за заштиту равноправности је истакао да он садржи велики број података који су значајни за анализу и праћење стања у области родне равноправности и указао на искуства из праксе Повереника, тј. да су им се „након ступања на снагу Закона о родној равноправности обраћали грађани и грађанке у вези са применом члана 28. који се односи на једнаке могућности у области запошљавања и рада и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада. Грађани и грађанке су се обраћали Поверенику са питањима како да остваре своје право из члана 28. став 4. Закона о родној равноправности којим је прописано да лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.

Анализом прелазних и завршних одредаба Закона о родној равноправности неспорно је да је ова одредба ступила на снагу осмог дана од дана објављивања закона, док велики број других одредаба које се односе на неплаћени рад имају одложену примену, тј. примењиваће се од 1. јануара 2024. године. Одредбе на које се односи одложена примена се односе на прикупљање и евидентирање података о неплаћеном кућном раду, као и на обрачун вредности неплаћеног рада (члан 12. став 3, члан 28. ст. 2. и 3. Закона)” – истиче се у наведеном мишљењу Повереника за заштиту равноправности.

У *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности Републике Србије за 2021. годину*, у уводу се наглашава да је ту годину, као и претходну, обележила и даље актуелна здравствена криза изазвана пандемијом COVID-19, током које се потврдило постојање одређених проблема који су настали у првој години кризе, на шта указује и број притужби које су Поверенику поднете по основу здравственог стања, али и других основа дискриминације. Највише притужби грађана и грађанки поднето је због дискриминације на основу здравственог стања и пола, као личних својстава, а затим следе старосно доба, национална припадност или етничко порекло и инвалидитет, брачни и породични статус, док су у мањем броју притужби наведена остала лична својства, предвиђена *Законом о забрани*

дискриминације (Графикон 1).¹⁵

Графикон 1: У 2021. години, међу 140 притужби грађана и грађанки поднетих Поверенику за заштиту равноправности, здравствено стање се најчешће наводи као лично својство и основ дискриминације



Извор: Редовни извештај Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину¹⁶

Такође, у поменутом извештају за 2021. годину, у делу под називом „Кључни проблеми у заштити равноправности” износи се следеће запажање Повереника за заштиту равноправности: „Имајући у виду да је 2021. већ друга година коју је обележила борба са пандемијом COVID-19, неспорно је да су првобитни проблеми превазиђени, док су поједини проблеми и даље присутни. Поред искуства и више знања и информација о вирусу, присутни су били поједини недостаци у управљању кризом, како у погледу доступности здравствене заштите, тако и у погледу приступа и усмерености економских мера, различитог тумачења прописа, недоумица у погледу имунизације становништва, неадекватне комуникације међу органима и са становништвом у јавности, доступности права и услуга, кршења неких радних права и отежавања положаја радника, оптерећености радника нарочито у здравственом и систему социјалне заштите и сл.”¹⁷

Повереник за заштиту равноправности, у истом извору, износи и следеће запажање, са којим можемо бити потпуно сагласни: „Нарочито се истицала потреба за што доступнијом и ојачаном здравственом заштитом и њеним пружањем у континуитету. Остваривање права на здравствену заштиту не би требало да представља проблем ни једном грађанину, без обзира на место пребивалишта, дијагнозу, године старости и друге карактеристике. Потврдила се потреба и за пуним и свеобухватним остваривањем и других права која су од виталног интереса за грађане током кризних ситуација, попут права из области социјалне заштите и образовања. Да је криза изазвана пандемијом COVID-19, указала на недостатке постојећих система социјалне

¹⁵ Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности Републике Србије за 2021. годину, доступан на интернет страници: <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>, стр. 3-4.

¹⁶ Исто као претходно, стр. 14.

¹⁷ Исто, стр. 105.

заштите са аспекта адекватности и свеобухватности наведено је и у већ представљеном *Глобалном извештају о социјалној заштити 2020/22*. – Допунски регионални извештај за Централну и Источну Европу и Централну Азију,¹⁸ у коме се државе позивају да: унапреде пружање социјалне заштите проширењем обухвата; прошире фискални простор и определе довољно ресурса за њено финансирање; ојачају капацитете органа и организација које пружају и врше надзор над услугама социјалне заштите; пружају интегрисани одговор система социјалне заштите и служби за запошљавање на потребе грађана.

Као велики проблем, у тренутку када је требало да сектори здравствене и социјалне заштите поднесу највећи терет у периоду сузбијања корона вируса, показала се дугогодишња забрана запошљавања као последица примене *Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору*. Очување и повећање кадровских капацитета у овим секторима који су за грађане од виталног значаја је од изузетне важности, и то како у квантитативном тако и у квалитативном смислу, уз стално праћење не само потребног броја запослених стручних радника, него и њихове адекватне обучености за обављање свих послова. Од великог значаја за ефикасно функционисање система социјалне и здравствене заштите је стална едукација запослених, односно подизање знања и вештина за деловање у несрећама и различитим врстама кризних ситуација, попут оваквих епидемиолошких.

Посебан проблем представља чињеница да су у овим системима доминантно запослене жене, које су због оптерећености система поднеле највећи терет здравствене кризе.”¹⁹

У *Редовном годишњем извештају Заштитника грађана за 2021. годину* се константује: „За разлику од 2020. године када је због епидемиолошких мера услед пандемије заразне болести COVID-19 привремено прекинута пракса директних разговора са грађанима, Заштитник грађана је током извештајне године организовао пријем грађана у седишту институције у Београду и у подручним канцеларијама у складу са епидемиолошким условима. У седишту институције и у канцеларијама за Бујановац, Прешево и Медвеђу у извештајној години разговарано је са 1.054 грађана.”²⁰

У складу са наведеним, Заштитник грађана, у истом извору, оцењује: „Општа оцена стања људских права у Републици Србији у 2021. години јесте да су људска права у складу са неизвесном, дуготрајном и променљивом епидемиолошком

¹⁸ *Глобални извештај о социјалној заштити 2020-22*. – Допунски регионални извештај за Централну и Источну Европу и Централну Азију, Међународна организација рада, 2021, доступан на интернет страници: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srb-budapest/documents/publication/wcms_831504.pdf

¹⁹ *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности Републике Србије за 2021. годину*, доступан на интернет страници: <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>, стр. 105.

²⁰ *Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2021. годину*, доступно на интернет страници: <https://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji/7369-2021>, стр. 7.

ситуацијом и мерама заштите здравља и живота грађана, у знатној мери поштована.”²¹

У прилогу накнадно послатом за овај Извештај, Заштитник грађана је захтевао допуну података који се односе на рад овог независног органа, истичући да се: „У 2021. години Заштитнику грађана се обратило 16.312 грађана, од чега је контакт остарен са 10.757 грађана; на разговор је примљено 1.054 грађана, а број примљених предмета износи 4.501 од чега је било 4.426 притужби и 75 предмета покренутих по сопственој иницијативи.

Истовремено, у 2021. години разматрано је и 1.446 предмета из ранијих година, а окончан је 1.178 предмет. Сходно томе, Заштитник грађана је у извештајном периоду разматрао укупно 5.947 предмета од којих је окончао рад на 5.095 предмета односно 85,67%.

Заштитник грађана је у 2021. години упутио 1.050 препорука, од чега 805 препорука органима управе - 283 у контролном поступку и 522 у скраћеном контролном поступку, а у својству Националног механизма за превенцију тортуре 245 препорука.

Од укупног броја упућених препорука, највећи број - 186, око 65% односи се на ресоре управе. У области права детета упућено је 36 препорука, у области права лица лишених слободе 30, у области права особа са инвалидитетом 19 препорука, у **области родне равноправности 7**, а 5 у области права националних мањина.

Заштитник грађана је током 2021. године упутио органима јавне власти 43 мишљења и 9 законодавних иницијатива.

Уставни суд је у априлу 2021. године донео одлуку да одредба члана 12. став 7. Закона о финансијској подршци породици са децом²² није у сагласности са Уставом Републике Србије, на шта је Заштитник грађана указивао у препорукама и мишљењима.²³ Након тога, усвојене су измене и допуне Закона о финансијској подршци породици са децом²⁴ којима је брисана спорна одредба овог Закона којом је било повређено право родитеља јер им је било онемогућено да право на накнаду зараде за време одсуства са посла ради посебне неге детета остваре за дете за које је остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица.²⁵ И поред усвојених значајних измена Закона о финансијској подршци породици са децом²⁶, у складу са сугестијама Заштитника грађана, нису измењене одредбе Закона које се односе на накнаду осталих прихода тако да предузетнице, пољопривреднице, пољопривредне осигуранице и жене које обављају привремене и повремене послове буду у једнаком правном положају са запосленим женама приликом остваривања права за време породилског одсуства и

²¹ Исто као претходно, стр. 4.

²² „Службени гласник РС”, број 113/17 и 50/18 – напомена Заштитника грађана.

²³ Мишљење број 323-105/20 дел.бр. 23896 од 15.07.2020. и Мишљење број 183-25/2017, дел. бр. 37867 од 13. октобра 2017. године су доступна на сајту Заштитника грађана.

²⁴ „Службени гласник РС”, бр. 113/17, 50/18, 46/21 - одлука УС, 51/21 - одлука УС, 53/2021 - одлука УС, 66/21 и 130/21 – напомена Заштитника грађана.

²⁵ Мишљење бр. 323-105/20, дел.бр. 23896 од 15.07.2020 и Мишљење бр. 183-25/2017 дел. број 37867 од 13. октобра 2017. године су доступна на сајту Заштитника грађана.

²⁶ „Службени гласник РС”, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - одлука УС, 51/2021 - одлука УС, 53/2021 - одлука УС, 66/2021 и 130/2021 – напомена Заштитника грађана.

одсуства са рада ради неге детета. Заштитник грађана је у мишљењу²⁷ поводом измена и допуна поменутог Закона поново указао да је одредбу којом је регулисан институт родитељског додатка, потребно допунити тако пгто ће се, као основ да отац оствари право на родитељски додаток, предвидети и ситуација када је мајка лице без држављанства, а у циљу обезбеђивања остваривања овог права без обзира на законски статус родитеља и с обзиром да је већ предвиђено да ово право може остварити мајка која је страни држављанин и има статус стално настањеног странца, за дете које је рођено на територији Републике Србије. Ова иницијатива Заштитника грађана није прихваћена. Узевши у обзир одсуство услуга у заједници и потребу деце са сметњама у развоју и са инвалидитетом да добијају негу од стране својих родитеља, Заштитник грађана је предложио да се у листу права на финансијску подршку породици са децом која гарантује овај Закон уведу два нова права: право на накнаду незапосленом родитељу који негује дете коме је неопходна стална нега и помоћ и право на накнаду зараде једном од родитеља који је стекао право да ради са скраћеним радним временом ради неге детета старијег од пет година коме је неопходна стална нега и помоћ. Заштитник грађана је такође указао да Законом нису препознате потребе деце чији су један или оба родитеља особе са инвалидитетом, у погледу остваривања права на накнаду боравка у предшколској установи, чиме су доведена у неравноправан положај у односу на другу социјално угрожену категорију децу без родитељског старања (децу са сметњама у развоју и децу са инвалидитетом, као и децу корисника новчане социјалне помоћи, за коју је прописано да остварују ово право) те је предложио измену ове одредбе Закона, што надлежно Министарство није прихватило.

Заштитник грађана је током 2021. године уз подршку UNICEF-а, као члан Европске мреже омбудсмана за децу (ENOC), спровео истраживање о утицају мера за спречавање ширења пандемије заразне болести COVID-19 на остваривање права детета. Фокус истраживања је био на остваривању права детета на виђање са родитељем са којим не живи и права детета на коришћење услуга социјалне заштите на локалном нивоу - дневни боравак од почетка пандемије заразне болести COVID-19. Такође, заменица заштитника грађана и запослени у Сектору за права детета учествовали су активно током целе године у раду ENOC, представљајући активности Заштитника грађана на редовним састанцима и конференцијама ове мреже, као и кроз размену информација са осталим чланицама ENOC о актуелним изазовима и примерима добре праксе у области остваривања и заштите права детета.

Након пгто је из медија дошао до сазнања о лошем здравственом стању једне старије особе без породичног старања којој ни Центар за социјални рад града Новог Сада ни хитна помоћ нису пружили неопходну помоћ и заштиту, Заштитник грађана је по сопственој иницијативи покренуо поступак према надлежним органима. Након низа консултација са надлежним органима, Заштитник грађана је обавештен да је старија жена смештена у болницу, а затим у установу социјалне заштите. Како би утврђени недостаци били отклоњени, имајући у виду да је овај случај показао да постоји системски проблем смештања корисника у установе социјалне заштите у време пандемије заразне болести COVID-19, а да нису предвиђени видови алтернативног

²⁷ Доступно на: <https://ombudsman.rs/attachments/article/7094/Misljenje.pdf>. – напомена Заштитника грађана.

смештаја, Заштитник грађана је упутио препоруке¹³ надлежним органима по којима је поступљено. Између осталог, Скупштина града Новог Сада донела је одлуку о проширењу капацитета Прихватилишта за одрасле и старе у Футогу, па ће изградњом новог објекта бити обезбеђено потпуније задовољење потреба корисника у кризним ситуацијама.

Иако је Светска здравствена организација уклонила трансродни идентитет са листе менталних обољења, а сам појам трансродности заменила појмом родна инконгруентност, упркос препоруци Заштитника грађана²⁸ Министарство здравља није започело спровођење програма депатологизације транс идентитета.

Измене и допуне Закона о забрани дискриминације²⁹ и Закона о родној равноправности³⁰ из 2021. године садрже одредбе којима се експлицитно забрањује дискриминација интерсекс особа, односно дискриминација на основу полних карактеристика³¹, пгго је складу са препоруком и коментарима Заштитника грађана у току припреме ових законских текстова. Међутим, Закон о родној равноправности не садржи забрану дискриминације на основу родног идентитета иако је Заштитник грађана у процесу припреме овог законског решења указивао на важност овакве одредбе, с обзиром на велику угроженост транс особа. У вези са наведеним запажањима Заштитника грађана, ресорно Министарство истиче да је забрана дискриминације по основу родног идентитета већ садржана у чл. 13. и 22. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21), па би уношење истих одредби и у Закон о родној равноправности представљало пренормирање наведене материје. Иначе, Закон о родној равноправности у свим одредбама односи се на лица, независно од њиховог пола односно рода, па тако и у погледу забране сваке врсте посредне и непосредне дискриминације лица.

У оквиру пројекта Савета Европе „*Промоција различитости и равноправности*”, који се спроводи уз финансијску подршку Европске уније, Заштитник грађана и Асоцијација Дуга спровели су седам обука за представнике 15 јединица локалне самоуправе у циљу укључивању мера за унапређивање положаја ЛГБТИ особа у локалне акционе планове за младе, родну равноправност и социјалну заштиту.³²”

Поред тога, „У области родне равноправности и права ЛГБТИ особа, Заштитник грађана је у извештајној години разматрао 82 предмета, од чега је било 69 притужби грађана и 13 предмета по сопственој иницијативи, и окончао рад на 67 предмета, као и

²⁸ Из редовног годишњег извештаја за 2019. годину, која је поновљена и у извештају за 2020. годину – напомена Заштитника грађана.

²⁹ „Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21 – напомена Заштитника грађана.

³⁰ „Службени гласник РС”, број 52/21 – напомена Заштитника грађана.

³¹ Република Србија је у Трећем циклусу Универзалног периодичног прегледа Уједињених нација добила препоруку да у прописе укључи заштиту ЛГБТИ особа од дискриминације по основу интерсексуалног статуса. Заштитник грађана је још у годишњим извештајима за 2019. и 2020. годину указивао на ову обавезу – напомена Заштитника грађана.

³² Обука је један од првих корака у реализацији од 2017. године више пута поновљене препоруке Заштитника грађана органима јединица локалне самоуправе да у локалне акционе планове експлицитно укључе ЛГБТИ особе и пропишу мере за унапређивање положаја ових особа, као и да за те активности издвоје одговарајућа буџетска средства, како би се на овај начин и ЛГБТИ особама омогућило да остварују своја Уставом и законима гарантована права и у својој локалној заједници – напомена Заштитника грађана.

рад на 20 предмета из ранијих година. Заштитник грађана је упутио седам препорука органима од којих су две доспеле на извршење у извештајном периоду и органи управе су прихватили ове препоруке.”³³

4.3. Област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја

Министарство просвете, науке и технолошког развоја поднело је свој извештај за 2021. годину у вези примене члана 37. Закона о родној равноправности, у којем је, најпре, истакло да активно делује у правцу унапређивања свести о важности родне равноправности у систему образовања и обезбеђивања равноправних услова за девојчице и дечаке. Поменуто министарство, новом *Стратегијом развоја образовања и васпитања Републике Србије до 2030. године – СРОВРС 2030* снажно промовише укључивање представника осетљивих група у образовање, општу једнакост и родну равноправност, па се очекује и њен позитиван утицај у наведеним областима. Додатно, јасним инсистирањем на мерама и активностима подршке представницима свих осетљивих група – очекује се и позитиван утицај не само на образовну, већ и на здравствену и друштвену ситуацију представника поменутих група. Нова *Стратегија развоја образовања и васпитања Републике Србије 2030 и пратећи Акциони план за њену примену (2021-2023)* ослањају се на досадашње стратешке документе који се баве јачањем родне равноправности у Србији, као и на документа Европске уније у овој области.³⁴ Достицање равноправног система високог образовања један је од приоритета нове стратегије развоја образовања, јер извештаји о социјалној димензији у примени Болоњског процеса у Републици Србији, показују смањено учешће младих људи из најсиромашнијих породица, из породица са најнижим степеном образовања, из породица ромске националности и особа са инвалидитетом.³⁵ Сегрегација полова у одређеним образовним профилима је такође изазов, који ће бити обухваћен новим стратешким документом. Стратегија и пратећи Акциони план садрже низ активности, мера и показатеља резултата који се односе родну димензију у области обука и стручног усавршавања у доуниверзитетском образовању, затим рад на унапређивању иницијалног образовања будућих наставника/ица, промене универзитетског курикулума и стандарда компетенција наставника. Жељено стање 2030. године подразумева да су развијени нови и унапређени постојећи стандарди квалификација и стандарди постигнућа, као и програми наставе и учења на свим нивоима образовања. То значи да развој програма подразумева да су програми осетљиви на родну перспективу и да доприносе родној равноправности, а не дискриминацији и стереотипизацији било које врсте. СРОВРС 2030 не даје примат „економизацији знања” у смислу прилагођавања тренутним потребама тржишта рада, већ се ослања на образовање које развија људски капитал који промишља и креира друштво будућности. У том смислу, јасно је препознато да је, осим техничких, и развој друштвено-

³³ *Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2021. годину*, доступно на интернет страници: <https://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji/7369-2021>, стр. 7.

³⁴ https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan_en

³⁵ EQUIED Tempus Projec: Equal access for all

хуманистичких наука од непроцењивог значаја, како за неговање националног и културног идентитета, проевропских вредности и интеркултуралности, тако и образовање грађана са високоразвијеним критичким мишљењем и развијање модерног друштва. Запослени у образовању треба да остварују и васпитну функцију, укључујући и садржаје о одрживом развоју и колективној добробити, која подразумева и филантропију. Истовремено, са ревизијом образовних стандарда, биће урађена и евалуација постојећих исходно оријентисаних програма наставе и учења у гимназијама. Све наведено ће неминовно довести до ревизије програма наставе и учења, али и до значајних новина у изради уџбеника, дигиталних материјала и осталих дидактичких средстава. Осим што се очекује да ће програми афирмисати компетенцијски приступ учењу, у обзир ће бити узете и теме, као што су: одрживи развој, еколошка свест и писменост, очување менталног, физичког и **репродуктивног здравља, родна равноправност**, заштита података о личности, инклузивно друштво, национални идентитет и интеркултуралност. Треба напоменути да СРОВРС 2030 препознаје нужност да нови програми у доуниверзитетском образовању и васпитању буду осетљиви на питања родне равноправности и специфичности различитих друштвених група, укључујући оне које нису заступљене у довољној мери, у складу са вредностима на којима почива демократско друштво.

Закон о основама система образовања и васпитања – ЗОСОВ („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18 - др. закон, 27/18 - др. закон, 10/19, 6/20, 129/21) промовише принципе родне равноправности у следећим члановима: Општи принципи образовања и васпитања наведени у члану 7. укључују једнакост и доступност остваривања права на образовање и васпитање засновано на принципу једнаких шанси без дискриминације (став 1, тачка 1); Основни циљеви образовања и васпитања наведени у члану 8. укључују развој и поштовање родне и полне равноправности, толеранције и уважавање различитости; Исходи образовања и васпитања укључују поштовање људских права и ненасилну комуникацију (члан 9. тачка 11).

Права детета и ученика наведена у члану 79. остварују се у складу са потврђеним међународним уговорима и укључују заштиту од дискриминације (став 2, т. 4). Према члану 110. ЗОСОВ-а не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Поред наведеног, *Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије* („Службени гласник РС”, бр. 27/18, 6/20, 129/21-др. закон) у оквиру члана 4. су дефинисани принципи НОКС-а, а принцип број 3 је принцип једнаких могућности и гласи: „Стицање квалификација без обзира на године живота, **пол**, тешкоће и сметње у развоју, инвалидитет, расну, националну, социјалну, културну, етничку и верску припадност, језик, **сексуалну оријентацију**, место боравка, материјално или здравствено стање и друга лична својства.”

Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18-др. закон, 73/18, 67/19, 6/20-др. закон), 6/20-др. закон, 11/21, 67/21-др. закон, 67/21)

предвиђене су афирмативне мере уписа на студије лица са инвалидитетом и припадника ромске националне мањине које су усмерене на припаднике тих група грађана, **независно од родне припадности**, и као такве имају утицаја и на оснаживање положаја жена са инвалидитетом и жена припадница ромске националне мањине.

У оквиру Министарства просвете, науке и технолошког развоја успостављен је *Информациони систем просвете „Доситеј”* којим се прикупљају подаци о ученицима основних и средњих школа и студентима високошколских установа чији оснивач је Република Србија. У 2021. години успостављен је и *„Јединствени информациони систем просвете – ЈИСП”* који садржи регистар установа, регистар запослених, регистар деце, ученика и одраслих полазника. ЈИСП је основа за ефикасније планирање ресурса, управљање ресурсима и праћење активности у образовном систему на свим нивоима управљања образовањем и васпитањем. У оквиру информационог система се остварује размена података на релацијама од школе према општинама, од школе према регионалним школским управама Министарства просвете, науке и технолошког развоја, као и од регионалних школских управа министарства до централног нивоа тог министарства. **Подаци који се прикупљају кроз оба система, „Доситеј” и „ЈИСП”, имају родну димензију.**

У оквиру нових програма обавезног изборног предмета *Грађанско васпитање* циљ наставе и учења је да ученик изучавањем основних принципа, вредности и процедура грађанског друштва постане свестан својих права и одговорности, осетљив за потребе појединаца и заједнице и спреман да активно делује у заједници уважавајући демократске вредности. У оквиру других наставних предмета уведе се исходи који се односе на: *поштовање родне равноправности, различитости и интеркултурални дијалог.*

Министарство просвете, науке и технолошког развоја примењује *Правилник о допуни Правилника о стандардима квалитета уџбеника и упутство о њиховој употреби* („Службени гласник РС”, број 45/18). Квалитетом уџбеника и наставних средстава бави се Завод за унапређивање образовања и васпитања – ЗУОВ. У пословима које обавља ЗУОВ **остварена је сарадња са институцијама које су значајне за област заштите равноправности грађана.** На пример, према *Закону о уџбеницима* („Службени гласник РС”, број 27/18) приликом давања стручне оцене на рукопис, уколико радна група има сумњу да постоје елементи дискриминације по било ком основу, шаље се допис Поверенику за заштиту равноправности, независној институцији која се бави овим питањима, како би изнела своје мишљење. Сарадња по том питању је успешна, јер се тиме обезбеђује сигурност процене о присуству дискриминаторних садржаја у рукописима уџбеника и спречава могућност да се у употребу пусте они уџбеници који не задовољавају члан 11. *Закон о уџбеницима.* Пример те сарадње наведеног министарства и Повереника је притужба која се односи на део садржаја уџбеника *Географија* за шести разред основне школе, који је решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја, број 650-02-00116/2019-07 од 09.05.2019. године, који је објављен у Каталогу уџбеника за други и шести разред основног образовања и васпитања у издању Издавачке куће „Нови Логос”. На

препоруку Повереника за заштиту равноправности издавач је променио спорну реченицу о разлозима смањења наталитета у развијеним земљама.

На основу стандарда квалитета уџбеника реализована обука за 617 оцењивача рукописа уџбеника. Обука је садржала део који се односи на процену да ли у рукопису уџбеника има дискриминаторних садржаја и како се поступа у том случају. У оквиру програма „Бесплатни уџбеници” спроведена је јавна набавка путем које су обезбеђени бесплатни прилагођени уџбеници за ученике основних школа које су кроз базу „Доситеј” исказале потребе за прилагођеним уџбеницима, укупно 2.622 уџбеничке јединице.

Према подацима наведеног министарства, у школској 2020/21. години **предшколско васпитање и образовање, укупно је похађало 216.570 деце у Републици Србији, од којих 104.871 (48,4%) су девојчице, а 111.699 (51,6%) су дечаки.** Деце узраста од шест месеци до три године било је 50.635 (23,4%), а деце од навршене три године до поласка у школу 165.935 (76,6%). Програм предшколског васпитања и образовања организован је у 456 предшколских установа (162 државне и 294 приватне) и 2.825 објеката (2.412 државна и 413 приватних), у 10.074 васпитне групе. Обавезни Припремни предшколски програм (ППП) похађало је 64.535 деце, 31.141 девојчица и 33.394 дечака. У целодневним програмима ППП похађало је 57,4% деце, а 42,6% деце је похађало програм у трајању од четири сата. Обухват деце ППП-ом је 96,4% (Графикон 2).

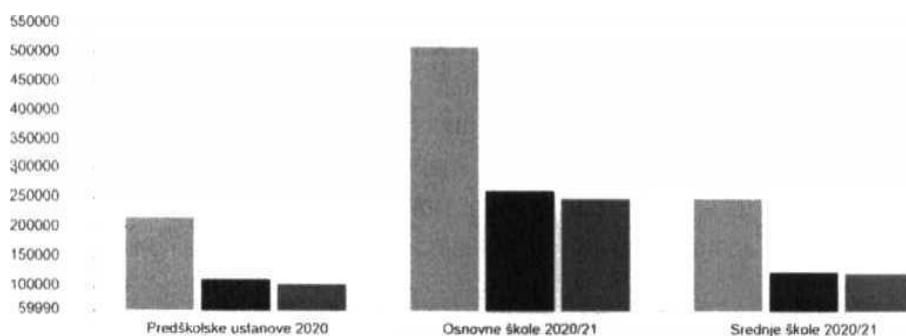
Према подацима Министарства просвете, науке и технолошког развоја, у **основним и средњим школама укупно је запослено 131.213 особа, од којих 23,2% мушкараца и 76,8% жена.**

На позицији директора образовне установе налази се **43% мушкараца и 57% жена.**

У **основном образовању има 34% наставника и 66% наставница, док је у средњим школама запослено 27% наставника и 73% наставница.**

Када је у питању основно и средње образовање у школској 2020/21. години је наставу похађало **510.576 ученика и ученица, од којих 51,3% ученика и 48,7% ученица** у 3.265 редовних основних и средњих школа.

Графикон 2: Број деце у доуниверзитетском образовању у Републици Србији у школској 2020/2021. години, према полу



■ ■ ■ Укупно ■ ■ ■ Мушко ■ ■ ■ Женско

Извор: Републички завод за статистику

Академску 2021/22. годину у Републици Србији похађа **48.508 студената и студенткиња, од којих су 43,7% су мушкарци, док 56,3% жене. Од укупног броја дипломираних студената и студенткиња 16.488 или 39,9% су мушкарци, а 24.843 или 60,1% су жене.** На државним и приватним универзитетима укупно је дипломирало 32.680 студента и студенткиња, од тога 78,9% или 25.794 студента и студенткиња је дипломирало на државним, а 21,1% или 6.886 на приватним факултетима. На високим струковним државним и приватним школама дипломирао је 8.651 студената и студенткиња, од тога 86,6% на државним високим школама, а 13,4% на приватним. Посматрано према начину финансирања студија, од укупног броја дипломираних студената и студенткиња 39% су корисници буџета, 44% су самофинансирајући и 17% су на буџету и самофинансирању.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја последњих 11 година реализује међународну иницијативу „**За жене у науци**”, чији циљ је да широм света, па тако и у нашој земљи, подржи изванредне жене истраживаче које својом посвећеношћу, достигнућима и визијом доприносе напретку науке и друштва. Сваке године додељују се по три стипендије у вредности од по пет хиљада евра и намењене су реализацији њихових значајних научних истраживања која ће бити спроведена у Србији. На конкурс се пријавило 58 кандидаткиња, од којих је 23 на докторским студијама, а 35 су доктори наука. Министарство просвете, науке и технолошког развоја ради на побољшању услова за науку и истраживаче, а **жене истраживачи чине око 52% истраживачке популације у Републици Србији.** Од покретања програма 2010. године до данас, на конкурс за Националне стипендије учествовало је више од 600 младих научница, а најбољима су до сада додељене 32 стипендије, у укупном износу од готово 20 милиона динара.

Када су у питању обуке за запослене у образовању о родној равноправности, Министарство просвете, науке и технолошког развоја је известило да у оквиру обавезног стручног усавршавања једна од пет приоритетних области обавезне обуке наставника, утврђених *Правилником о сталном стручном усавршавању наставника, васпитача и стручних сарадника* јесте: стварање толерантне и недискриминативне средине за сваког појединца, као и превенција насиља, превенција дискриминације и инклузија деце из друштвено маргинализованих група. Теме којима се промовише толеранција, антидискриминација, одсуство насиља и грађанске вредности су континуиране теме које су део великог броја обука и других догађаја које организује систем образовања. У *Каталогу програма сталног стручног усавршавања наставника, васпитача и стручних сарадника за школску 2018/2019, 2019/2020. и 2020/2021. годину* се налази 35 програма имају за циљ унапређивање капацитета наставника и других стручних сарадника за деловање у области заштите од родно заснованог насиља и дискриминације. Укупно је реализовано 315 обука у овој области које су обухватиле 8.608 учесника. Посебно се издваја акредитовани програм/семинар „Сви наши идентитети”. Семинар је до сада имао 7 реализација које је похађало 140 полазника, од

тога 12 мушкараца и 128 жена који су наставници Грађанског васпитања, наставници разредне наставе, предметни наставници друштвених предмета у основној и средњој школи. Циљ програма је био: **Укључивање родне перспективе у основно образовање** директним ангажовањем наставника/ца, кроз њихово оснаживање за уношење интервенција у наставне садржаје, као и кроз промену ставова о родним улогама и родним односима, ради даљег развоја правичног и одрживог друштва. У склопу пројеката Министарства просвете науке и технолошког развоја, наставници Грађанског васпитања прошли су следеће обуке: *Школа без насиља – Превенција родно заснованог насиља; Заштита ученика од трговине људима и Дигитално насиље – превенција и реаговање.*

Када је у питању **образовање ученика и ученица ромске националне мањине**, најзначајнији ефекти предузетих мера подршке огледају се у повећаном обухвату ромске деце системом образовања и васпитања, смањеном одустајању од образовања и спречавању раног напуштања образовања. Посебно се уочава пораст ученика који уписују и завршавају средњу школу. Ново „МИЦС 6”³⁶ истраживање донело је следеће податке: 7,4% ромске деце до 5 година похађају ПВО (51%м, 49%ж); 80% похађа Припремни предшколски програм (ППП) (52%м, 48%ж); 85,4% ромске деце уписује ОШ (49%м, 51%ж), од којих је 80,8% похађало PPP; Бруто стопа уписа у 8. разред ОШ је 62%, док је стопа завршавања ОШ 64%; Смањено је одустајање од даљег школовања за 7%; Стопа преласка у средњу школу за ромске ученике износи 52,6% (док стопа завршавања СШ износи 61%), а 27% ромских девојчица се уписује у СШ.

Поред афирмативног уписа у предшколске установе и уписа у основну школу без докумената, Министарства просвете науке и технолошког развоја континуирано наставља са мерама подршке ромској заједници кроз стипендије и афирмативну меру уписа у средњу школу и високошколске установе чији оснивач је Република Србија. До сада уписано је укупно 12.427 ученика (од тога 55% девојчица): у шк. 2018/19. години уписано 2.220 ученика ромске националности, (56% девојчице); у шк. 2019/20. години уписано 2.209 и у шк. 2020/21. годину 1.894 ученика. **У школској 2020/21. години 2.467 ученика (1.163 девојчица, 1.304 дечака) у 68 школа похађа изборни програм Ромски језик са елементима националне културе.**

За последњих 5 школских година укупно је додељено **5.419 стипендија ромским ученицима, од чега је 65% девојчица. Укупно се стипендира у школској 2020/21. години 1.213 ученика.**

Значајан подстицај остајању ромске популације у систему образовања представља ангажовање **200 ментора**. Са Заводом за вредновање квалитета образовања и васпитања креирано је *Упутство за спречавање раног напуштања образовања са препорукама и предлозима мера за превенцију осипања*. Акредитована су четири програма и спроведене обуке за јачање капацитета преко 2.000 запослених у образовању за превенцију осипања, активности на укључивању и учешћу све деце и

³⁶ *Истраживање вишеструких показатеља о положају жена и деце у Републици Србији*, Републички завод за статистику и UNICEF.

ученика кроз образовање.

Поред тога, усвајањем *Правилника о педагошком асистенту и андрагошком асистенту* („Службени гласник РС”, број 87/2019) дефинисано је ангажовање педагошких асистената у области пружања помоћи и додатне подршке групи деце и ученика ромске националности у предшколској установи и школи. Педагошки асистенати пружају подршку и наставницима, васпитачима и стручним сарадницима, родитељима. Нормиран је рад педагошких асистената: школа може да га ангажује када има најмање 20 ученика којима је потребна додатна подршка у образовању а пуну норму у раду остварује са 35 ученика ромске националне мањине. **У школској 2020/21. години укупно је ангажовано 260 педагошких асистената, 219 у основним школама и предшколским установама, док се 41 асистент финансира од стране локалне самоуправе.** Министарство активно ради на ширењу мреже педагошких асистената. Правилник о педагошком асистенту и андрагошком асистенту створио је услове за наставак рада на ширењу мреже педагошких асистената. За школску 2021/22. години ангажован је 21 нови педагошки асистент, њих 20 улази у основне школе, док је по први пут ангажован педагошки асистент у средњој школи.

У одговору на COVID-19 кризу, током учења на даљину свим ученицима је пружена подршка кроз мере индивидуализације и набавку опреме у сарадњи са различитим донаторима. Уз подршку Ромског образовног фонда и Фондације за отворено друштво набављено је и подељено 550 ИТ уређаја школама у којима се образују ученици ромске националности, а који нису имали потребну ИТ опрему за праћење наставе на даљину. Кроз пројекат „Премошћавање дигиталног јаза за најугроженију децу”, који реализују Министарство просвете, науке и технолошког развоја и UNICEF и уз финансијску подршку ЕУ, обезбеђено је преко 2.000 уређаја за 30 школа у којима се образују ромски ученици, од чега 1.890 таблет рачунара, односно 63 по школи за коришћење од стране ученика, као и најмање 1 до 3 лаптопа за сваку од изабраних 30 школа. Обезбеђено је и додељено 250 рачунара за педагошке асистенте са циљем унапређивања приступа учењу на даљину за ромске ученике. Пројектом су обезбеђена бесповратна средства за школе (5.000 евра) за формирање Клуба за учење у којима ученици имају услове за онлајн учење. Једна од активности је и психо-социјална подршка у изабраним школама, као и обука за 900 наставника из 30 школа. Обезбеђен је мобилни интернет, како за наставнике, тако и за ученике који користе дигиталне библиотеке, а тиме је омогућена несметана реализација наставе на даљину.

Када је у питању **образовање миграната/азиланата**, Република Србија у погледу приступа образовању, регистрације ученика, принципа једнаког третмана, спречавања ксенофобије и нетолеранције редовно испуњава своје обавезе у складу са *Међународном конвенцијом о заштити права радника и миграната и чланова њихових породица*, *Конвенцијом о правима детета* и другим међународним документима, као и одговарајућим националним документима. Циљ напора Министарства просвете, наука и технолошког развоја је побољшање квалитета и доступности образовања за студенте мигранте/азиланте у Републици Србији. Ангажовањем образовних институција, од школске 2015/16. године, 97-98% деце из мигрантске популације је укључено у

образовни систем. Стручно упутство за укључивање ученика избеглица у систем образовања и васпитања донето је 2017. и примењује се у свим школама које похађају мигранти. С обзиром на несигурну епидемиолошку ситуацију, као и на ригорозне мере предузете у прихватним и азилним центрима, један број ученика у школској 2020/21. години похађа наставу онлине, нешто више од 70%, док други похађају наставу у школама. Министарство је са почетком успостављања учења на даљину због увођења ванредног стања у земљи упутило молбу Комесаријату за избеглице и миграције да пружи подршку и обезбеди родитељима и деци школског узраста да прате едукативне садржаје за учење на даљину на српском језику, а који се емитују на Другом и Трећем каналу РТС. Такође, родитељи и деца школског узраста упућени су и на интернет страницу поменутог министарства и пронађу жељени образовни материјал. Све основне и средње школе у које су до тада били укључени ученици мигранти/тражиоци азила наставиле су да одржавају електронску комуникацију са својим ученицима који су смештени у прихватним центрима и центрима за азил. Наставници су достављали образовни материјал путем Вибера, Апп-а и других друштвених мрежа. Школама је достављен и материјал на коме се налазе отворени и бесплатни дигитални алати са различитим методама учења српског као страног језика. У школској 2020/21. години образовање ученика миграната не одступа од образовања осталих ученика у нашем систему, што је у великој мери било условљено епидемиолошком ситуацијом. Током школске 2020/21. године ученици мигранти укључени су у 22 основне и 10 средњих школа, а **образовањем је обухваћено је 85% мигрантске популације** (нису достављени подаци разврстани по полу). Школама подршку пружају ментори, саветници-спољни сарадници и одржавају редовну комуникацију са представницима Комесаријата за избеглице и миграције и представницима прихватних и азилних центара у Србији, који укључују породице са децом школског узраста и малолетницима без пратње. Похађање основне школе је редовније и учесталије, јер је основна школа у Републици Србији обавезна, док се средњем образовању приступа афирмативно и на добровољној основи. Ако ученици похађају онлајн часове, школе достављају штампани образовни материјал прихватним центрима, а комуникација се одвија путем вибера, Google-учионица, уз подршку колега из прихватних центара.

Поред наведеног, Министарство просвете, науке и технолошког развоја је у извештају за 2021. годину доставило и податак да се родна перспектива остварује и у пројектима које реализује поменуто министарство и то: *„Превенција и борба против трговине људима у Србији”* („Horizontal Facility за Западни Балкан и Турску”, фаза 2; Циљ: Унапређивање капацитета установа образовања и васпитања за заштиту деце и младих од трговине људима); *„Превенција и борба против сексуалног злостављања и експлоатације деце на интернету у Србији и БиХ”* (Циљ: Јачање капацитета наставника у циљу заштите деце од насиља злоупотребом информационих технологија; у превенцији сексуалног злостављања и експлоатације); *„Квалитетно образовање за све”* (Програм Европске уније – Савета Европе, Циљ: Подршка школама у промоцији компетенција за демократску културу РОКДК – учествује 60 школа); *„Промоција равноправности и различитости у Србији”* (Horizontal Facility II, Савета Европе и

Европске уније, Циљ: Подршка школама у промоцији људских права); *РЕВИС - промена друштвених норми везано за насиље у школама* (Реализација обука непосредно са ученицима и ученицима основних и средњих школа, освешћивање друштвених норми везано за насиље у школама и промена ставова и понашања ученика и ученица); *Национална платформа „Чувам те”* (Платформа има едукативни карактер и функцију он лине пријаве насиља); *Пројекат „Квалитетно образовање за све”* (наставак је пројекта „Подстицање демократске културе у школама”, који спроводи Савет Европе, у оквиру Програма Европске уније – Савета Европе под називом „Хоризонтална помоћ за Западни Балкан и Турску”. Пројекат се спроводи у укупно 60 школа из Србије. Општи циљ пројекта представља повећање квалитета образовања путем подстицања демократске културе у формалном систему образовања, кроз примену антидискриминаторних приступа који се заснивају на стандардима и пракси Савета Европе); Обука на даљину „Унапређење капацитета образовних институција у превенцији и поступању у случајевима дискриминације” (Циљ: Унапредити компетенције запослених у систему за примену Правилник о поступању установе у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности. Обука је окупила 350 просветних саветника и инспектора, наставника, директора и педагога/психолога из 60 школа у Републици Србији); Сет обука чији циљ је развоја институционалних капацитета за инклузивно образовање, садржи низ тема и учења о антидискриминацији обухватио укупно је више од 1.500 запослених у образовању који се баве заштитом од насиља, ученицима који користе Брајево писмо, затим у области планирања, спровођења и праћења мера за спречавање осипања, примену EWIS инструмента, као и за израду индивидуализованог плана превенције осипања за ученике у ризику и за израду школског плана за превенцију осипања. Једна од области је и планирање и реализација диференциране наставе која подржава учење и напредовање за све ученике. Чланови Интерресорне комисије (ИРК) такође су обучени за примену антидискриминационих политика у образовању; Пројекат „Родна освешћеност, превенција насиља и дискриминације у вртићима и школама” (спроводи се у оквиру пројекта Владе РС „Интегрисани одговор на насиље над женама и девојчицама у Србији II”). Пројекат је реализован уз подршку Уницеф-а и Центра за интерактивну педагогију. Реализоване су обуке за васпитаче, обухваћено 350 запослених. Активностима обухваћено 960 деце свих узрасти и 624 родитеља. У обукама за основу и средњу школу учествовало је 815 наставника, а у радионице и акције укључено укупно 1.025 ученика и ученица основних и средњих школа.

У прилогу достављеном за овај извештај, Заштитник грађана је навео: „Заштитник грађана је у свом редовном годишњем извештају за 2021. годину истакао да је забрињавајући податак да се у школама и даље дешава насиље над ученицима од стране запослених и то у нижим разредима основне школе. Иако је у поступцима Заштитника грађана утврђено да су, након пријаве насиља над ученицима, надлежни просветни органи поступали благовремено и у складу са прописима спровели одговарајуће дисциплинске поступке према запосленима, очигледно је недовољан

превентивни рад у школама како би се насиље спречило.

Заштитник грађана је по сопственој иницијативи, а поводом информације објављене у медијима да је један број жена (некадашњих полазница семинара) у Истраживачкој станици „Петница” иступио са тврдњама да су биле жртве сексуалног насиља од стране бившег запосленог, покренуо поступак контроле законитости и правилности рада Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Ради унапређења остваривања и заштите права детета на заштиту од насиља, злостављања и занемаривања, МПНТР је упућено мишљење³⁷ у коме је указано на потребу да се изменама постојећих прописа у области образовања и васпитања у Истраживачкој станици „Петница” обезбеди сходна примена *Правилника о протоколу поступања у установи у одговору на насиље, злостављање и занемаривање*, чија је примена за сада предвиђена само за установе које обављају делатност образовања и васпитања у складу са Законом о основама система образовања и васпитања. Упућујући ово мишљење Заштитник грађана је имао у виду значај Истраживачке станице „Петница” за целокупан образовни систем, препознат од стране државе и ресорног министарства, као и њену тесну повезаност са установама образовања и васпитања над којим МПНТР има ингеренције.”

Такође, у прилогу достављеном за овај Извештај, Заштитник грађана је навео да: „Након спроведеног јавног позива крајем 2021. године, Заштитник грађана је изабрао нових 11 чланова Панела младих саветника Заштитника грађана, водећи рачуна о регионалној заступљености, заступљености деце из осетљивих друштвених група и равномерној заступљености дечака и девојчица. Кроз активности са Панелом младих саветника Заштитник грађана наставља да промовише право детета на изражавање мишљења и тако подстиче партиципацију деце у доношењу одлука које се тичу њихових права. Такође, Заштитник грађана је започео спровођење пројекта „Деца деци-знајте своја права” који је финансиран средствима Бугарске развојне помоћи. У оквиру пројекта ће бити организована летња школа о правима детета, током које ће први пут панелисти обучавати своје вршњаке, ученике основних и средњих школа, о правима која произилазе из међународног и домаћег правног оквира и о механизмима њихове заштите. Након тога, полазници летње школе ће у својим срединама и школама преносити стечена знања, уз подршку и менторство запослених у Заштитнику грађана.”

4.4. Родна равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва

Према извештају Министарства трговине, туризма и телекомуникација укупан број запослених у том органу државне управе је 630, од тога су 261 мушкарци, односно 41,4%, а 369 су жене, односно 58,6% свих запослених. У 2021. години особа женског пола је била на челу тог министарства, у којем је релативно уравнотежена заступљеност лица оба пола изражена код лица која су на положајима, наиме од укупног броја положаја у том министарству (15) је 7 жена и 8 мушкараца. На

³⁷ Број предмета 321-325/21-36550/21, од 30.12.2021.године – напомена Заштитника грађана.

извршилачким радним местима има 253 мушкараца и 362 жена. Број запослених у том министарству којима је престао радни однос у 2021. години, по разним основама (пензија, споразумно, отказ од стране запосленог, смрт запосленог), разврстаних по полу је: 18 мушкараца и 28 жена. Број примљених у радни однос у 2021. години (по основу интерног и јавног конкурса, преузимања, постављења, на одређено време, по основу судске пресуде), разврстаних по полу је: 25 мушкараца и 45 жена. Број и проценат пријављених кандидата на конкурсе за попуњавање извршилачких радних места, односно за заснивање радног односа у 2021. години на основу пола је следећи: 377 пријава кандидата жена и 279 пријава кандидата мушкараца, што је 57,5% жена у односу на 42,5% мушкараца. Превасходно су се у 2021. години путем јавног конкурса попуњавала извршилачка радна места инспектора, а на скоро сваком конкурс у било је више пријављених жена од мушкараца. Укупан број радно ангажованих лица у том министарству је 98, по основу уговора о обављању привремених и повремених послова. Број и проценат радно ангажованих лица по полној структури је: 59 жена, односно 60,2% и 39 мушкараца, односно 39,8%.

Ово Министарство је доставило у свом извештају за 2021. годину доста квалитетну анализу запослених, обухватајући и број и проценат запослених по полној структури, као и старосну доб запослених, степен образовања, прлив/одлив кадрова, стручно усавршавање запослених и слично, као и податке о спровођењу члана 38. Закона о родној равноправности, тј. шта је то министарство као надлежни орган државне управе предузело у 2021. години ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у области информационо-комуникационих технологија у циљу превазилажења дигиталног родног јаза и унапређења социјално-економског положаја жена, а посебно у погледу промоције и укључивања младих, нарочито девојчица и девојака у Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) науке и сектор за Информационо-комуникационе технологије (ИКТ).

Наиме, на основу Уредбе о средствима за подстицања програма или недостајућег дела средства за финансирање програма од јавног интереса који реализују удружења („Службени гласник РС”, број 16/2018), Министарство трговине, туризма и телекомуникација је на основу спроведеног Конкурса за доделу средстава за програме у области развоја информационог друштва у Републици Србији за 2021. годину, за тему – Реализација програма који за циљ има подизање нивоа дигиталне писмености и дигиталних компетенција жена из руралних области у укупном износу од 14.000.000 динара, расподелило на 22 удружења, чију обуку је похађало и завршило 1.530 жена сеоских подручја града Новог Сада, општина Панчево, Сјеница, Нови Пазар, Тутин, Рашка, Сремска Митровица, Сомбора, Крушевца, Трстеника, Нове Вароши, Инђије, Алексинца, Врања, Трговишта, Босилеграда, Прибоја, Обреновца и Уба.

Када је у питању промоција и укључивање младих, а нарочито девојчица и девојака у STEM науке и сектор за ИКТ, Министарство трговине, туризма и телекомуникација је 2021. године заједно са организацијом АФА реализовало такмичење „Hack IT Girl” за 100 ученица средњих школа, све са циљем да подстакну

већу заинтересованост девојчица за науком, технологијом, инжењерством, математиком. Исти тип такмичења, у истој организацији, реализован је у јуну 2021. године за 50 ученица основних школа са територије Републике Србије.

Што се тиче осталих показатеља у вези коришћења дигиталних и информационих технологија за унапређење родне равноправности, истичемо да је Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, на својој интернет страници, у рубрици „Документа” учинило широј јавности доступним све фазе израде аката у припреми у овој области (закони, стратегије, планови), као и донет *Закон о родној равноправности* на: https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/zakoni/Zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti_%2052_2021-7.pdf и усвојену *Стратегију за родну равноправност за период од 2021. до 2020. године* на: <https://www.minljmpdd.gov.rs/strateska-dokumenta.php>, као и друге актуелне вести и саопштења од значаја за праћење реализованих активности у овој области, примене препорука надлежних органа УН и ЕУ, реализованим друштвеним дијалозима, сарадњи са организацијама цивилног друштва, итд.

На интернет страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја <https://www.mprn.gov.rs/> налази се низ материјала и корисних линкова, као и видео материјала:

– приручници: „Дигитално насиље превенција и реаговање”; „Деца и интернет, паметно и безбедно од почетка”; „Деца у дигиталном добу”; „Психолошке кризне интервенције у образовно-васпитним установама”; Приручник за образовни систем-заштита деце од трговине људима; Приручник за превенцију родно заснованог насиља, „Ка сигурном и подстицајном школском окружењу” и „Вртић као сигурно и подстицајно окружење”;

– видео материјали: „Десет правила за безбедност деце на интернету”, „Како заштити децу на интернету-мали водич за родитеље”, „Безбедан интернет за целу породицу I”, „Безбедан интернет за целу породицу II”, „Безбедан интернет за целу породицу III”, „Безбедан интернет за целу породицу IV”.

Такође, Министарства просвете, науке и технолошког развоја је известило да је од почетка рада *Националне платформе „Чувам те”*, у марту 2021. године, укупан број оних лица који су похађали обуку следећи: 20.858 запослених; 1.180 родитеља; и 2.044 ученика.

4.5. Родна равноправност у области одбране и безбедности

У погледу примене члана 39. *Закона о родној равноправности* Министарство одбране и Министарство унутрашњих послова доставили су благовремено прилоге из своје надлежности за овај Извештај и податке о примени мера политика једнаких могућности и унапређења родне равноправности, које доприносе уклањању родних стереотипа приликом остваривања права и обавеза лица оба пола у области одбране и безбедности.

Министарство одбране и Војска Србије (у даљем тексту: МО и ВС) прихватили су концепт родне равноправности као једно од својих стратешких опредељења претходних година, и у току 2021. године наставили су да плански спроводе мере за повећање заступљености жена и њихово равноправно учешће у реализацији свих задатака, примењујући различите мере. У складу са тим, током друге половине 2021. године вршене су припреме за формирање посебне унутрашње организационе јединице (у саставу Сектора за људске ресурсе МО), која ће у потпуности преузети надлежност за планирање, праћење, унапређење и извештавање о примени политика једнаких могућности, укључујући и имплементацију родне перспективе у МО и ВС.

Министарство одбране је у складу са прва два Национална акциона плана за примену Резолуције Савета безбедности Уједињених нација 1325 – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (у даљем тексту: НАП), развило *посебне механизме у вези са спровођењем политике родне равноправности* и предлагањем мера за њено унапређење, и то: (а) *Саветник/ца министра одбране за спровођење НАП* као механизам за увођење родне перспективе у политике и програме органа државне управе и локалне самоуправе који се стара о стварању потребних предуслова за реализацију циљева овог плана - Одлуком од 16. марта 2021. године за саветницу министра одбране за спровођење НАП-а за примену Резолуције СБ УН 1325 – Жене, мир и безбедност (2017-2020), одређена је особа женског пола, официр; (б) *Аналитичка група за анализу спровођења НАП-а за примену Резолуције СБ УН 1325*, проширила је свој састав на основу Решења министра одбране од 23. новембра 2021. године; (в) *„Особе од поверења“* као лица која пружају примарну колегијалну помоћ у случајевима родно засноване дискриминације, а чији мандат и функционисање се регулишу посебним интерним актом (Инструкцијом) у другој половини 2021. године ажуриран је списак тих особа на нивоу МО и ВС; (г) *Родно одговорно буџетирање* је додатни алат којим се родна анализа примењује приликом планирања буџета. Наведени механизми функционишу у МО и ВС, без обзира на то што тренутно не постоји НАП за примену Резолуције 1325 СБ УН – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (јер се претходни НАП односио на период од 2017. до 2020. године) и кроз своје деловање дају пун допринос имплементацији родне равноправности у систему одбране.

Поред тога, у организационим јединицама МО и Генералштаба ВС одређена су лица која прате имплементацију начела родне равноправности у оквиру својих организационих целина и о томе периодично извештавају саветницу министра одбране за спровођење НАП-а. МО и ВС кроз примену постојећег система праћења, усавршавања и напредовања кадрова је водило рачуна да се дужности не разврставају према полу или роду, већ према компетенцијама лица којима се додељују радне активности у МО и ВС.

Иако је проценат жена на командним и руководећим дужностима (официри, подофицири и цивилна лица) у 2021. години, у односу на укупан број командних и руководећих дужности у МО и ВС, износио 9,76%, овај податак је позитивног карактера јер представља благо повећање у односу на 2020. годину. **Од укупног броја запослених у МО и ВС у 2021. години 24,07% чиниле су жене, што представља**

повећање од преко 1% у односу на податке из 2020. године. Овакав тренд повећања заступљености жена присутан је у свим категоријама запослених припадника МО и ВС, те тако међу официрима проценат заступљености жена износи 8,72%, међу подофицирима 3,02%, међу професионалним војницима 16,28%, док је проценат заступљености жена међу цивилним лицима на највишем нивоу, и износи 53,54%.

Што се тиче броја и процента запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су током претходне две године запошљавана: у 2020. и 2021. години у Министарству одбране примљено је у радни однос, односно радно ангажовано је **64,91% жена и 35,09% мушкараца** (Табела 8).

Табела 8: Број и проценат запослених и радно ангажованих лица у 2020. и 2021. години у Министарству одбране, разврстаних по полу и старосној доби

Старосна доб	Жене	Мушкарци
<i>Година рођења</i>	%	%
1954-1960.	57,14	42,86
1961-1970.	61,82	38,18
1971-1980.	71,88	28,12
1981-1990.	65,69	34,31
1991-2000.	61,38	38,62
2000-2003.	68,75	31,25
Σ	64,91	35,09

Извор: Министарство одбране

Такође, у 2020. и 2021. години у Војсци Србије примљено је у радни однос, односно радно ангажовано је **35,01% жена и 64,99% мушкараца** (Табела 9).

Табела 9: Број и проценат запослених и радно ангажованих лица у 2020 и 2021. години у Војсци Србије, разврстаних по полу и старосној доби

Старосна доб	Жене	Мушкарци
<i>Година рођења</i>	%	%
1954-1960.	40,00	60,00
1961-1970.	52,06	47,94
1971-1980.	54,13	45,87
1981-1990.	39,86	60,14
1991-2000.	28,72	71,28
2000-2003.	21,17	78,83
Σ	35,01	64,99

Извор: Министарство одбране

У 2020. и 2021. години у Министарству одбране су од укупног броја лица која су отпуштена су 65,79% били мушкарци, просечне старосне доби 41,32 година и 34,21% су биле жене, просечне старосне доби 46,77 година (Табела 10).

Табела 10: Процент запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби у Министарству одбране која су добијала отказ и разлози за добијање отказа

Разлог	Жене		Мушкарци	
	%	Старосна доб	%	Старосна доб
Неоправдани изостанак са службе	21,74	45,4	78,26	39,28
Није задовољио/ла критеријуме на пробном раду	53,33	47,63	46,67	46,57
Σ	34,21	46,77	65,79	41,32

Извор: Министарство одбране

У 2020. и 2021. години у Војсци Србије од укупног броја лица која су отпуштена су 85,71% били мушкарци, просечне старосне доби 42,9 година и 14,29% су биле жене, просечне старосне доби 41,5 година (Табела 11).

Табела 11: Процент запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби у Војсци Србије која су добијала отказ и разлози за добијање отказа

Разлог	Жене		Мушкарци	
	%	Старосна доб	%	Старосна доб
Неоправдани изостанак са службе	22,22	41,50	77,78	41,57
Пресуда ВДС/ губитак чина	0,00	0,00	100,00	46,67
Није задовољио/ла критеријуме на пробном раду	0,00	0,00	100,00	41,00
Σ	14,29	41,50	85,71	42,90

Извор: Министарство одбране

Преглед броја и процента кандидата који су запослени у МО и ВС, током 2021. године, разврстаних по полу и по квалификацијама, приказан је у табелама 12 и 13.

Табела 12: Број и процент кандидата који су запослени у Министарству одбране у току 2021. године, разврстаних по полу и по квалификацијама

Квалификација	Жене	Мушкарци
	%	%
НКВ	50,00	50,00
ПКВ	85,71	14,29
КВ	35,19	64,81
ВКВ	18,75	81,25
НСС	88,46	11,54
ССС	67,68	32,32
ВШС	72,92	27,08

ВСС	65,93	34,07
Спец.	84,62	15,38
МАС	43,10	56,90
ДР	60,00	40,00
Укупно	62,72	37,28

Извор: Министарство одбране

Када говоримо о упућивању кадра у мултинационалне операције УН и ЕУ, у току 2021. године упућено је **38 припадника МО и ВС, односно 13,05% од укупног броја**, што је нешто мање него у 2020. години (0,73%), али је чињеница да МО и ВС више од деценије у континуитету имају преко 10% жена у мировним мисијама и операцијама, што представља изузетан успех.

Битни подаци који се тичу процента заступљености женске популације на различитим нивоима образовног система ВС, такође показују процентуално повећање заступљености жена. На пример, када је у питању средњошколско образовање – средња стручна војна школа има укупно 211 ученика од којих су 60 ученица, тј. **28,44%** од укупног броја ученика. У Војној гимназији од укупно 305 ученика има 141 ученица, тј. **46,23%** од укупног броја ученика у овој војнообразовној институцији.

Велики је проценат женске популације на високошколским образовним институцијама, тако да **процент девојака које се школују у Војној академији на основним студијама износи 36,3%**, док на интегрисаним академским студијама Медицинског факултета ВМА студира **69% девојака**.

Табела 13: Број и проценат кандидата који су запослени у Војсци Србије у току 2021. године, разврстаних по полу и по квалификацијама

	Жене	Мушкарци
Квалификација	%	%
НКВ	20,00	80,00
ПКВ	42,86	57,14
КВ	15,15	84,85
ВКВ	10,64	89,36
НСС	0,00	100,00
ССС	21,68	78,32
ВШС	41,46	58,54
ОСС	0,00	100,00
ОАС 180 ЕСПБ	18,18	81,82
ОАС 240 ЕСПБ	45,00	55,00
ВСС	28,67	71,33
Спец.	100,00	0,00
МАС	33,33	66,67
МР	54,55	45,45
Σ	22,48	77,52

Извор: Министарство одбране

Добровољно служење војног рока представља добар индикатор заинтересованости женске популације за служење Војсци Србије и сходно томе у 2021. години, кроз досадашња три упутна рока упућено је 1.132 кандидата на добровољно служење војног рока, од којих су 178 жене или **15,72%**, док је на војно-стручно оспособљавање за резервне официре у два упутна рока упућено 135 кандидата, од којих су 32 жене, односно **23,70%**.

Имајући у виду да је школовање на свим нивоима школовања у оквиру система војног образовања отворено за девојке и жене од 2007. године, напредовањем у служби кроз обављање различитих дужности и даљим каријерним усавршавањем, повећаваће се и број жена на командним и руководећим дужностима. Број жена на стручним усавршавањима ће се повећавати у складу са остваривањем услова за неко од усавршавања и потребама система за одређеним кадром.

Један од додатних механизма којима се родна равноправност укључује у све сегменте рада МО и ВС представља **механизам родно одговорног буџетирања**, који омогућава увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода МО и ВС са циљем унапређења родне равноправности. Циљ је, кроз алате родно одговорног буџетирања, препознати и отклонити евентуалне неравноправности које настају као последица „родно неутралног планирања”. У складу са наведеним, израђена је *Инструкција са смерницама за увођење родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета Министарства одбране за 2022. годину*. Министарство одбране има обавезу да одредбе Закона о буџетском систему, које се односе на родно одговорно буџетирање, примени у свим програмима, програмским активностима и пројектима приликом израде Предлога финансијског плана за 2022. годину и Прегледом активности са прорачуном трошкова за 2021. годину на нивоу МО и ВС за унапређење родно одговорног буџетирања. Према томе, за 2022. годину 0,003 % од укупног буџета опредељено је за активности које би требало да унапреде аспекте родне равноправности у МО и ВС. Анализа реализованих активности и утрошених новчаних средстава из родно одговорног буџетирања биће завршена након израде Годишњег финансијског извештаја МО и ВС.

Министарство унутрашњих послова (у даљем тексту: МУП) известило је да је, након ступања на снагу *Закона о родној равноправности*, предузело низ активности у циљу благовремене организације и успостављања процеса рада, који ће одговорити захтевима из поменутог закона. Тако је, у складу са чланом 64. наведеног закона, одређено лице задужено за родну равноправност, које је начелница Одељења у Сектору за људске ресурсе.

Имајући у виду да МУП броји више од 40.000 запослених, а у циљу ефикаснијег рада, лицу за родну равноправност подршку пружаће тим сачињен од запослених у организационој јединици надлежној за спровођење политика једнаких могућности. Поред тима за подршку, предузете су активности којима је одређено да свака организациона јединица у овом министарству има контакт особу, која ће на нивоу уже

организационе јединице бити надлежна за сарадњу са интерним тимом Сектора за људске ресурсе, које ће по захтеву достављати све потребне податке и свакодневно сарађивати на реализацији активности у вези са испуњавањем обавеза наведеног закона.

Активности које су лице задужено за родну равноправност и тим за спровођење родне равноправности до сада предузели на нивоу МУП-а су следеће: у новембру 2021. године, уз подршку Канцеларије шведске полиције у Београду, ангажована је експерткиња, која је одржала једнодневну радионицу лицу, тиму и контакт особама испред МУП-а, на тему: „Примена Закона о родној равноправности”.

Такође, све организационе јединице МУП-а су обавештене о потреби да се сви подаци који се прикупљају и евиденције које се воде буду у складу са *одредбама Закона о родној равноправности*, односно разврстани по полу и старосној доби.

У активностима израде планских и других документа МУП-а, уведена је „родна димензија”. Као резултат тога, у нацртима *Шенген акционог плана, Стратегије и акционог плана интегрисаног управљања границом, предлогу Плана рада МУП за 2022. годину, нацрту Акционог плана за 2021-2023. годину, Стратегије развоја МУП-а РС за период 2018-2023. године, нацрту Акционог плана за 2022-2023. годину Стратегије управљања људским ресурсима за период 2018-2023. године, у Обавезној инструкцији за поступање према оштећенима приликом информисања и процене ризика рањивости и потреба за мерама заштите и подршке и другим документима*, нашле су се активности и елементи који подржавају спровођење политика једнаких могућности, родне равноправности и антидискриминације.

МУП је и до доношења *Закона о родној равноправности (2021)* спроводило политике једнаких могућности и извештавало, креирало и учествовало у свим релевантним активностима у погледу тема које су предмет, не само овог закона, него и других аката са тематиком заштите, очувања и унапређења људских права.

Сажет статистички преглед структуре запослених у МУП-у показује да **жене чине 26% од укупног броја запослених**. Процент жена на пословима на којима се примењују полицијска овлашћења је **13,6%** од укупног броја запослених на ОСЛ пословима, а **процент жена на руководећим позицијама је 18,4%**.

У оквиру Плана рада МУП-у за 2021. годину била је предвиђена активност „Реализовати активности Аналитичке групе МУП-а и контакт особа из сектора и полицијских управа за анализу, праћење и извештавање о спровођењу Националног акционог плана за примену Резолуције СБ УН 1325 – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020)”, које нису реализоване услед епидемије COVID-19. Међутим, Аналитичка група је у складу са задатком предвиђеним НАП-ом и решењем о формирању, као и планираним активностима у пројекту „Подршка развоју МУП-а Републике Србије”, компоненте „Стратешко планирање” исхода „Унапређење капацитета МУП-а за спровођење НАП за примену Резолуције СБ УН 1325”, коју финансира Краљевина Шведска и Шведска полиција, реализовала активности које су биле планиране за 2020. годину, а које се односе на унапређење родне равноправности

у МУП-у”. Такође, Аналитичка група МУП-а је у 2021. години реализовала и следеће активности које се односе на унапређење родне равноправности у МУП-у: Израђен је прилог о спровођењу НАП-а у МУП-у за 2020. годину, који је од стране МУП-а достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог 14. јануара 2021. године; Израђен је и достављен извештај о спровођењу НАП-а у МУП-у са посебним освртом на утицај пандемије COVID-19 на ограничења и могућност примене, који је достављен 2021. године Центру за подршку женама из Кикинде, који спроводи пројекат „Процена пандемије COVID-19 на имплементацију Националног акционог плана за примену Резолуције СБ УН 1325 – Жене, мир и безбедност (2017-2020) на локалном нивоу”, уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији; На захтев Поверенице за заштиту равноправности израђен је прилог МУП-а за Извештај о спровођењу Националног акционог плана за примену Резолуције СБ УН 1325 за период важења Националног акционог плана, односно од 2017. до 2020. године, ради израде евалуације НАП-а и достављен 10. августа 2021. године; Одржане су две тродневне радионице за чланове Аналитичке групе МУП-а за израду родне анализе у јулу 2021. године; Родне анализе свих организационих јединица МУП-а су израђене, у току је окончање израде обједињене, збирне Родне анализе МУП-а; Одржани су семинари „Интеграција родне перспективе у нормативна, стратешка и планска документа Министарства унутрашњих послова”, за који је ангажована експерткиња за родну равноправност. Дводневни семинари (два основна и два напредна) су реализовани у две групе у току октобра и новембра 2021. године у Београду. Учесници семинара су били представници свих организационих јединица МУП-а, чланови Аналитичке групе МУП-а и контакт особе из сектора и свих ПУ, тј. укупно око 50 учесника.

Поред наведеног, у 2021. години су припремљени и штампани *Приручник и брошура за спровођење НАП 1325 у МУП-у*. Приручник садржи део који се односи на Резолуцију СБ УН 1325, која представља основ за доношење НАП-а, затим циљеве, активности и резултате њихове примене у Републици Србији, као и институционалне механизме за њихово спровођење. Највећи део Приручника приказује примену НАП-а у МУП-у, активности и резултате који су постигнути на унапређењу родне равноправности у складу са циљевима и активностима предвиђених НАП-ом, захваљујући ангажовању чланова Аналитичке групе МУП-а. Приручник је намењен пре свега руководиоцима организационих јединица МУП-а, са циљем да се упознају са спровођењем активности предвиђених овим документима, резултатима, радом Аналитичке групе МУП-а, а пре свега обавезама које проистичу из њих, које произилазе из међународних докумената и домаћег правног оквира из области родне равноправности и забране дискриминације, како би се у наредном периоду, након доношења трећег НАП-а, укључили у спровођење планираних активности. Брошуром су концизно представљени циљеви и резултати примене оба НАП-а у МУП-у, институционални механизми и друге теме од значаја, а намењена је свим запосленима у МУП-у, с обзиром да највећем броју запослених наведена документа нису позната, обавезе које проистичу из њих и реализоване активности. Приручници и брошуре (200 приручника и 10.000 брошура) су одштампани и дистрибуирани свим организационим јединицама МУП-а.

Заштитник грађана је доставио прилог за овај део Извештаја у којем је навео да је Народна скупштина дана 3. новембра 2021. године донела нови Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС”, бр. 105/21). Чланом 2. ставом 2. овог Закона су прописане нове надлежности Заштитника грађана, односно прописано је да Заштитник грађана обавља и послове националног известиоца у области трговине људима, сходно Закону о потврђивању Конвенције Савета Европе о борби против трговине људима („Службени гласник РС - Међународни уговори, број 19/09), националног независног механизма за праћење спровођења Конвенције о правима особа са инвалидитетом, сходно Закону о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом („Службени гласник РС - Међународни уговори”, број 42/09). Истим чланом је, такође, прописано да Заштитник грађана има положај посебног тела које штити, промовише и унапређује права детета.

Заштитник грађана је у поступку по сопственој иницијативи утврдио пропусте у раду надлежних органа и у препорукама³⁸ упућеним Центру за заштиту жртава трговине људима, Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и надлежним центрима за социјални рад и установама образовања, указао на потребу системског решавања проблема у области заштите од трговине људима и то кроз бољу сарадњу и координисану размену информација, јасну поделу улога у систему заштите, заједничко предузимање активности и деловање надлежних органа у циљу заустављања насиља, пружања адекватне и правовремене заштите детету и спровођење ефикасних поступака пред надлежним органима.

Национални механизам за превенцију тортуре (НПМ) је 2021. године посебну пажњу посветио положају жена и малолетника у установама детенције, те су посећени Казнено-поправни завод за жене у Пожаревцу и Васпитно-поправни дом у Крушевцу. Овај механизам је пратио положај малолетника и жена и приликом посета одељењима притвора у оквиру завода за извршење кривичних санкција. Посету Казнено-поправном заводу за жене у Пожаревцу, једином женском затвору у Републици Србији, посветио је праћењу примене Правила Уједињених нација о третману затвореница и ванзаводским мерама за жене које су учиниле кривична дела, познатих под називом Правила из Бангкока,³⁹ како би утврдио у којој мери су у пракси примењени ови стандарди Уједињених нација. Налази из посете, који су представљени у извештају, показују да је положај затвореница у великој мери усклађен са међународним стандардима. НПМ је упутио и препоруке ради унапређења поступања, а Казнено-поправни завод и Управа за извршење кривичних санкција су предузели мере ради поступања по свим препорукама.⁴⁰ Поступајући по препорукама Националног механизма⁴¹ унапређене су постојеће процедуре притуживања, у чијем средишту је

³⁸ Број предмета 321-203/20-36274/21, од 28.12.2021 – напомена Заштитника грађана.

³⁹ Усвојена на Генералној скупштини Уједињених нација 21. децембра 2010. год, А/КЕ5/65/229 – напомена Заштитника грађана.

⁴⁰ Доступно на: https://npm.rs/index.php_option=com_content&view=article&id=1054:кпз-жене-у-пожаревцу-поступање-према-осуђеницама-усклађује-са-међународним-стандардима&catid=112&Itemid=116 – напомена Заштитника грађана.

⁴¹ Доступно на: https://npm.rs/index.php_option=com_content&view=article&id=1104:поступајући

хитност поступка у функцији утврђивања учињених повреда или лишавања права, а у будућем раду посветиће се посебна пажња темељном и ефикасном испитивању притужби које се односе на угрожавање или повреду здравља или тела штићеника. Такође, измењен је режим боравка у Одељењу интензивног рада, тако што су ограничења која проистичу од структуре дана у том одељењу у највећој мери умањена и ублажена, на начин који не компромитује безбедност штићеника и учесника у третману. Акцентиран је значај упражњавања индивидуалног и групног рада, важност даљег спровођења одговарајућих програмских активности и започете активности на изналажењу решења за радно ангажовање штићеника који се налазе у том одељењу. Ради поступања по препоруци за развијање и имплементирање програма за превенцију самоповређивања и самоубиства, дом је формирао тим састављен од лекара, психијатра и васпитача, који ће појединачно радити са ризичним штићеницима.

4.6. Родна равноправност у области саобраћаја

На основу података достављених из Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре за овај извештај, долази се до сазнања да је укупан број запослених на извршилачким радним местима у том министарству у 2021. години износио 274 и то: 93 мушкарца (35,30%) и 171 жена (64,7%) (Табела 14).

Табела 14: Подаци о запосленим лицима на извршилачким радним местима у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре у 2021. години

Укупан број запослених на неодређено и одређено време разврстан по полној структури и исказан процентуално, на дан 31.12.2021. године		
Мушкарци	93	35,30%
Жене	171	64,70%
Укупно	274	100,00%

Извор: Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

Такође, укупан број лица на положају/постављених лица у оквиру Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре је у 2021. године износио 16 и то: 6 мушкараца (37,50%) и 10 жена (62,50%) (Табела 15).

Табела 15: Подаци о лицима на положају у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре у 2021. години

Укупан број лица на положају/постављених лица, разврстан по полној структури и исказан процентуално, на дан 31.12.2021. године		
Мушкарци	6	37,50%
Жене	10	62,50%
Укупно	16	100,00%

Извор: Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

Поред наведеног, подаци о променама у погледу кретања кадра у поменутом министарству, показују да је број лица на извршилачким радним местима, са пресеком стања на дан 31.12.2021. године, износио 274, а што у односу на исти период претходне године (272) представља повећање за 2 лица, при чему је број особа женског пола повећан од 166 у 2020. години на 171 у 2021. години, а број особа мушког пола је значајно смањен са 106 у 2020. години на 93 у 2021. години. Такође, број постављених лица на дан 31.12.2021. године, у односу на исти период претходне године је увећан за 2 лица женског пола, тј. са 8 у 2020. години на 10 у 2021. години, док је број лица на положају мушког пола остао непромењен и износио је 6 лица (Табела 16).

Како је истакнуто, *Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре* нису систематизована радна места за која се прави разлика по полу нити постоји разлика у платама на основу пола. Из наведеног министарства нису достављени подаци предвиђени чланом 40, став 2. *Закона о родној равноправности* у вези обавезе тог министарства да приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре спроводи поступак уродњавања и интегрисање родну перспективу у планирање саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности и унапређења безбедности.

Табела 16: Подаци о кретању кадра у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре на дан 31.12. 2021. години у односу на 31.12.2020. године

Подаци разврстани по полу и укупно	Стање на дан: 31.12.2020. године	Стање на дан: 31.12.2021. године
Мушкарци	Извршиоци –106 Постављена лица – 6	Извршиоци – 93 Постављена лица – 6
Жене	Извршиоци –166 Постављена лица – 8	Извршиоци – 171 Постављена лица – 10
Укупан број запослених и постављених лица	Извршиоци – 272 Постављена лица –14	Извршиоци – 274 Постављена лица – 16

Извор: Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

4.7. Родна равноправност у области енергетике

Министарство рударства и енергетике је именовало лице задужено за родну равноправност, сходно члану 64. *Закона о родној равноправности* и доставило податке о том лицу ресорном Министарству надлежном за родну равноправност. Што се тиче **вођења евиденције података о запосленим и радно ангажованим лицима**, у складу са чланом 65. *Закона о родној равноправности*, Министарство рударства и енергетике води на веома концизан, систематизовани и родно сензибилан начин наведену евиденцију података. На основу пресека стања у децембру 2021. године, показатељи стања у том министарству су следећи: Укупан број запослених и радно ангажованих лица у том министарству је 137, од којег је 51 мушкарац (37%) и 86 жена (63%). Будући да је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 51 (37%), а њихова старосна структура је следећа: 18-39 година: 15 (29%); 40-59 година: 31 (61%); старији од 60 година: 5 (10%). С друге стране, старосна структура 86 (63%) запослених и радно ангажованих жена је следећа: (а) 18-39 година: 24 (28%); (б) 40-59 година: 49 (57%); (в) старији од 60 година: 13 (15%). Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстане по полу су следеће: (а) мушкарци: 40 са ВСС (78%); 11 са ССС (22%); (б) жене: 67 са ВСС (78%); 2 са ВШС (2%); са 17 ССС (20%). Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу је следећи: (а) извршилачка радна места: мушкарци: 44 (35%) и жене: 82 (65%); (б) положаји: мушкарци: 7 (64%) и жене: 4 (36%).

Поред наведеног, ово министарство је доставило и конкретне показатеље о платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу, разврстаних по полу и у категоријама за извршилачка радна места и за положаје (табеле 17 и 18).

Табела 17: Преглед највиших и најнижих плата државних службеника и намештеника у 2021. години у Министарству рударства и енергетике

Државни службеник (звање)	Плата за најнижи платни разред – 1.	Плата за 2-8. платни разред
Виши саветник: - Жене 13 (62%) - Мушкарци 8 (38%)	86.279,96 РСД	121.358,43 РСД
Самостални саветник: - Жене 26 (63%) - Мушкарци 15 (37%)	68.849,66 РСД	96.956,02 РСД
Саветник:	55.123,31 РСД	77.564,81 РСД

- Жене 11 (92%) - Мушкарци 1 (8%)		
Млађи саветник: /	44.229,37 РСД	62.095,41 РСД
Сарадник: - Жене 2 (100%) - Мушкарци 0 (0%)	41.396,95 РСД	58.173,61 РСД
Млађи сарадник: /	35.949,98 РСД	-
Референт: - Жене 9 (90%) - Мушкарци 1 (10%)	33.771,19 РСД	47.497,55 РСД
Млађи референт: /	30.050,49 РСД	-
Намештеник: - Жене 3 (50%) - Мушкарци 3 (50%)	32.681,80 РСД	32.681,80 РСД

Извор: Министарство рударства и енергетике

Такође, Министарство рударства и енергетике је доставило податке о броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и број и проценат запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то: (а) лица која су запошљавана и радно ангажована у претходне две године: мушкарци: 3 (16%), разврстани по старосној структури: 18-39 година: 2 (67%); 40-59 година: 1 (33%); и жене: 16 (84%), разврстане по старосној структури: 18-39 година: 10 (63%); 40-59 година: 6 (37%); (б) лица која су добила отказ, односно која су отпуштена у претходне две године: 1 лице (жена), из разлога наведеног у чл. 133. ст. 3. Закона о државним службеницима. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола и разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола су идентични, а то је – већи број пријављених одређеног пола.

Табела 18: Преглед основних плата у 2021. години, без увећања по основу минулог рада, за државне секретаре и државне службенике на положају у Министарству рударства и енергетике

ФУНКЦИЈА	ПЛАТА
Државни секретари: - Жене 1 (33%) - Мушкарци 2 (67%)	107.342,35 РСД

Помоћник министра и секретар министарства: - Жене 3 (38%) - Мушкарци 5 (62%)	154.911,75 РСД
---	----------------

Извор: Министарство рударства и енергетике

Када је у питању број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама, ово министарство је доставило податак да су конкурси за попуњавање положаја у току, те да наведеним подацима располаже Високи службенички савет. Када су у питању конкурси за попуњавање извршилачких радних места, они су следећи: мушкарци: 15 (41%), – 100% са ВСС; и жене: 22 (59%) – 21 са ВСС (95%), 1 са ВШС (5%).

Што се тиче индикатора – број 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, министарство је известило да у 2021. години нема пријава по наведеним основама, па сами тим, нема ни података о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама. Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и број судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама је, такође, 0.

Када је у питању број и проценат 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 су следећи: (а) мушкарци: 1 (33%); (б) жене: 2 (67%).

Министарство рударства и енергетике је доставило и податке који се односе на број и проценат запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби: (а) мушкарци: 21 (57%), разврстани по старосној структури: 18-39 година: 3 (14%); 40-59 година: 16 (76%); старији од 60 година: 2 (10%); 100% ВСС; и (б) жене: 16 (43%), разврстане по старосној структури: 18-39 година: 2 (13%); 40-59 година: 13 (81%); старији од 60 година: 1 (6%); 100% ВСС.

Када је у питању индикатор – број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу, министарство је навело да у 2021. години није било таквих случајева. И код индикатора – број и проценат пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља министарство је навело да није било таквих случајева. Слична је ситуација и са индикатором – број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља, јер у 2021.

години није било таквих случајева, као и са индикатором – број и проценат пресуда за насиље према женама и насиље у породици, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља, јер није било таквих случајева у 2021. години.

Када је у питању примена члана 41. став 2. *Закона о родној равноправности* Министарство рударства и енергетике је доставило више података који се односе на примену поступка уродњавања приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика одрживог енергетског развоја. Конкретно, када је у питању **родно одговорно буџетирање**, ово министарство је доставило податак да је, у складу са *Законом о родној равноправности*, у буџету за 2021. годину, на програму 0501 – Планирање и спровођење енергетске политике, на програмској активности 0002 – Електроенергетика, нафта природни гас и системи даљинског грејања, утврдило циљ 4 – Утврђивање приоритета за унапређење родне равноправности у сектору рударства и енергетике. У оквиру истог циља формиран су следећи индикатори: 1) Израђен акциони план на основу родне анализе; и 2) Израђена родна анализа сектора и дефинисани приоритети на период од три године. Средства за реализацију наведеног циља планирана су у 2021. години. Будући да су средства спроведеним ребалансом од стране Министарства финансија преусмерена на друге активности, средства за реализацију су планирана у 2022. години.

Поред наведеног, Министарство рударства и енергетике је у свом извештају истакло да су представници тог министарства у 2021. години били чланови су *Посебне радне групе за израду Предлога националне стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године и Предлога акционог плана за примену Националне стратегије (2022-2023)*. Кроз чланство у овој радној групи, министарство је активно учествовало у изради наведених стратешких докумената, на састанцима радне групе, али и достављањем мишљења и коментара на предлог наведених докумената.

По питању **интегрисања родне перспективе у стратешка документа, политике, мере и активности** Министарство рударства и енергетике је истакло да је, током 2021. године, а имајући у виду да су климатске промене препознате као значајна област у процесу увођења родно одговорног буџетирања, у оквиру спровођења пројекта „*Даљи развој стратешког планирања*” (кроз који се израђује нацрт Интегрисаног енергетског и климатског плана до 2030. године са пројекцијама до 2050. године – INECP), започело сарадњу са UN Women у вези са мапирањем родно осетљивих података о климатским променама. У оквиру ширег консултативног процеса у који је укључена ова организација, а ради обезбеђивања мапирања података који ће подржати унапређење родно одговорног буџетирања, а такође и планирања политика и мера у институцијама кључним за области климатских промена, Министарство је у сталној комуникацији са овом организацијом и очекује се да ће се у најранијој фази израде нацрта INECP-а, исти бити упућен UN Women, како би родно одговорна перспектива у овом документу била уврштена на најприкладнији начин.

Поред тога, представници Министарства рударства и енергетике чланови су *Националне коалиције за смањење енергетског сиромаштва*, која је на састанку одржаном 19. новембра 2021. Године, усвојила дефиницију енергетског сиромаштва, у којој се родна структура становништва узима у обзир међу условима који могу довести до енергетског сиромаштва и као индикатор за мерење. Родни елемент на овај начин биће разматран у сагледавању проблема енергетског сиромаштва и утврђивању мера и политика за борбу против овог феномена.

Такође, у периоду од 20. до 22. децембра 2021. године, у организацији Министарства рударства и енергетике, под покровитељством UN Women, и уз подршку Министарства за европске интеграције Владе Републике Србије одржана је радионица под називом: „*Родна равноправност у процесу програмирања и праћења спровођења ИПА у Србији*”, на којој је учествовао представник Одсека за управљање пројектима Министарства рударства и енергетике. На поменутој радионици дискутовало се о родној равноправности у ИПА систему, као и о њеном значају у имплементацији пројеката.

4.8. Родна равноправност у области заштите животне средине

Министарство заштите животне средине, у сврху сачињавања овог Извештаја, у делу који се односи на остваривање родне равноправности из члана 16. став 3 и члана 18. *Закона о родној равноправности* доставило је податке који се, најпре, односе на сажету оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у том министарству у 2021. години, податке у вези са организационом структуром министарства (са посебним освртом на податке о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, са аспекта који се односе на остваривање родне равноправности), као и податке који се односе на програмске мере и активности тог министарства у 2021. години, у складу са чланом 42. став 2 поменутог закона.

Најпре, Министарство заштите животне средине је известило да је за лице задужено за родну равноправност одређена руководитељка Групе за промоцију родне равноправности, укључивања особа са посебним потребама и интеграције маргинализованих друштвених група у процесу заштите животне средине. Поред тога, истакнуто је да радом Министарства заштите животне средине у 2021. години руководи жена, која је на позицији министарке. Укупан број именованих, постављених, запослених и радно ангажованих лица по основу уговора о раду, са пресеком стања на дан 31.12.2021. године, је **321 лице, од којих је 226 жена (70%) и 95 мушкараца (30%)** – без Агенције за заштиту животне средине, органа управљања у саставу Министарства (Табела 19).

Табела 19: Лица на положају, запослени и радно ангажовани у Министарству заштите животне средине, према стању на дан 31.12.2021. године

КАТЕГОРИЈА КАДРА	Број мушкараца	Број жена	Укупно
Лица на положају	5	6	11
Запослени на неодређено време	65	163	228
Запослени на одређено време	0	12	12
Ангажовани по основу уговора о допунском раду и уговора о делу	0	5	5
Ангажовани по основу уговора о обављању привремених и повремених послова	25	40	65
УКУПНО	95 (30%)	226 (70%)	321 (100%)

Извор: Министарство за заштиту животне средине

Када су у питању **лица на положају** (именована и постављена лица), од укупно **11** таквих лица у Министарству заштите животне средине има **5 мушкараца** (3 државна секретара и 2 помоћника министра, тј. 45% лица на положају) и **6 жена** (две државне секретарке; секретарка министарства и три помоћнице министарке), што чини 55% од укупног броја лица на положају. Према старосној структури лица на положају стање је следеће: просечна година старости за мушкарце је 47 година, а за жене на положају је 45 година старости.

Када су у питању **запослени на неодређено време**, од укупно 228 таквих лица у Министарству заштите животне средине, **65 су мушкараци (тј. 29%), а 163 су жене (тј. 71%)**. Када је реч о полној и старосној структури запослених на неодређено време 17% запослених је у старосној категорији од 20-40 година старости (тј. од 39 запослених лица је 9 мушкараца и 30 жена); 32% запослених је у категорији 41-50 година старости (тј. од 73 запослених је 20 мушкараца и 53 жене); 40% запослених је у старосној категорији од 51-60 година старости (тј. од 90 запослених лица је 27 мушкараца и 63 жене); док најмањи проценат запослених чине лица која имају 61. годину и више, свега 11% (тј. од 26 запослених лица је 9 мушкараца и 17 жена).

Поред запослених на неодређено време, у радном односу је и **12 запослених на одређено време и то: 2** лица запослена на одређено време због повећаног обима посла; 3 лица запослена на одређено време ради замене, а 7 лица је запослено у Кабинету министарке. Запослена лица по наведеном основу су женског пола. Просечна година старости запослених лица по овом основу је 35 година.

По основу уговора о допунском раду ангажована су **3 лица (жене) и по основу уговора о делу 2 посебна саветника (жене)**. Просечна година старости ангажованих лица по овом основу је 38 година.

Укупан број лица који је радно ангажован по основу **уговора о обављању привремених и повремених послова је 65, и то: 25 мушкараца (38% у односу на укупан број радно ангажованих лица) и 40 жена (62% у односу на укупан број радно ангажованих лица)**. Највећи број и проценат (72%) ангажованих лица је у старосној категорији од 20-40 година старости, са доминантним учешћем жена (тј. од 47 радно ангажованих старости до 40 година је 16 мушкараца и 31 жена). Од осталих радно ангажованих лица 17% је у старосној доби 41-50 година старости (од 11 радно ангажованих је 5 мушкараца и 6 жена), 5% радно ангажованих су у старосној категорији 51-60 годна старости (од укупно 3 лица, 1 је мушкарац, а 2 су жене), а у старосној категорији 61 и више година, ангажовано је 6% лица (од 4 ангажованих је 3 мушкарца и 1 жена). Поред тога, ово министарство је навело и да **има два лица мушког пола на мировању радног односа**, с обзиром на то да исти обављају функције ван министарства. Они нису обухваћени прегледом по броју, полној и старосној структури, будући да им права из радног односа мирују у том министарству.

Правилником о изменама и допунама Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству заштите животне средине, од 02.02.2021. године, на који је Влада дала сагласност, Закључком 05 Број: 110-1417/2021 од 18. фебруара 2021. године образована је Група за промоцију родне равноправности, укључивања особа са посебним потребама и интеграције маргинализованих друштвених група у процесе заштите животне средине. На место руководиоца Групе за промоцију родне равноправности, укључивања особа са посебним потребама и интеграције маргинализованих друштвених група у процесе заштите животне средине, распоређена је особа женског пола, која је у 2021. години завршила обуке на теме: „Родна равноправност” и „Родно одговорно буџетирање”, у организацији Националне академије за јавну управу. Ради оперативнијег деловања министарства у циљу остваривања родне равноправности, образована је интерна мрежа „Родна равноправност”, на челу са секретарком Министарства за заштиту животне средине, у којој партиципира по једна представница из сваког сектора министарства.

Министарство заштите животне средине је у 2021. години имало више реализованих програмских мера и активности у области родне равноправности, од којих се посебно истичу обуке за јачање капацитета на националном и локалном нивоу за примену алата за укључивање родне компоненте у политике заштите животне средине, под називом: *„Јачање капацитета за укључивање родне компоненте у политике заштите животне средине”*. Ове обуке представљају наставак мултилатералне сарадње Министарства заштите животне средине и Економске комисије УН за Европу (UNECE) из 2020. године, у пружању подршке у јачању капацитета запослених у том министарству на тему родне равноправности, са циљем припреме пакета релевантних алата за укључивање родне компоненте у политике заштите животне средине.⁴² У вези са наведеним, 28. јануара 2021. године организован

⁴² У октобру 2020. године МЗЖС је од UNECE затражило подршку у јачању капацитета запослених у МЗЖС на тему родне равноправности, са циљем припреме пакета релевантних алата за укључивање родне компоненте у политике заштите животне средине. У складу са тим, 27. новембра 2020. године за

је други вебинар посвећен родној равноправности, фокусиран на методе и алате за интеграцију родних аспеката у политике животне средине. Од стране Тима за родну равноправност UNECE, презентован је сет релевантних алата (Toolbox – How to mainstream gender into environmental policy) за интеграцију питања родне равноправности у различите секторске програме и политике, који је примењен је на два документа тог министарства: *Национални програм управљања отпадом* и *Мапа пута за циркуларну економију у Србији*, али се може применити на било који други документ политике заштите животне средине. Кроз анализу родно сензитивних података у области управљања отпадом и циркуларне економије истакнуте су специфичности за ове области и дате препоруке за приступ родном интегрисању и њиховој примени. У вези са наведеним, објављена је, у марту 2021. године, публикација у виду приручника под називом: *Toolbox – How to mainstream gender into environmental policy*, која је доступна на интернет страници UNECE.⁴³

С обзиром на чињеницу да интегрисање родне перспективе у политике, планове и пројекте заштите животне средине, представља обавезу, како у европском, тако и у националном законодавству, као што налаже члан 42. *Закона о родној равноправности*, у наставку подршке UNECE на родном интегрисању у политике заштите животне средине у Србији, 30. септембра 2021. године је одржана радионица, која је имала за **циљ јачање капацитета на интегрисању родне перспективе у политике, планове и пројекте заштите животне средине на нивоу локалних самоуправа**. За учешће у радионици била су пријављена 82 учесника (12 мушкараца и 70 жена) – представника/ца градова и општина, Сталне Конференције градова и општина, Регионалне агенције за економски развој Шумадије и Поморавља и Регионалне агенције за развој Источне Србије, представника међународних организација (SZO и OSCE), представника УН агенција (UN Women, UNDP, UNECE), министарстава (Министарства заштите животне средине, Министарства државне управе и локалне самоуправе, АП Војводине (Покрајински секретаријат за урбанизам и заштиту животне средине) и институција (Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“). Вест о овом догађају, објављена је на званичном UNECE сајту.⁴⁴

Министарство заштите животне средине је реализовало учешће на конференцији: *„Учешће грађана у одлучивању у животној средини и информисање у ванредним ситуацијама”*, која је одржана у организацији Сталне конференције градова и општина, 14. октобра 2021. године, у онлајн формату, које је у уводном обраћању представило активности на јачању капацитета везаних за интегрисање родне перспективе у политике заштите животне средине на локалном нивоу.⁴⁵

представнике МЗЖС и друге релевантне заинтересоване стране у Србији, организована је обука за поменуте актере.

⁴³ Приручник на српском и на енглеском је доступан за преузимање на интернет страници UNECE: <https://unecese.org/info/publications/pub/354299>. Приступљено 05.01.2022. године.

⁴⁴ Вест је доступна на интернет страници UNECE <https://unecese.org/media/news>. Приступљено 05.01.2022. године.

⁴⁵ Вест је доступна на интернет страници СКГО: <http://www.skgo.org/vesti/detaljno/2761/konferencija-povodom-evropske-nedelje-lokalne-demokratije>. Приступљено 11.01.2022. године.

Такође, поменуто министарство је укључено у процесе и процедуре који захтевају да се на основу **Инструмента за претприступну помоћ – ИПА** фокусира и на подршку родној равноправности, толеранцији, социјалној укључености и недискриминацији. У том циљу, представник Министарства заштите животне средине учествовао је на радионици под називом: „*Родна равноправност у процесу програмирања и праћења спровођења ИПА у Србији*”, коју су организовали Министарство за европске интеграције РС и Агенција UN Women, која је одржана од 20. до 22. децембра 2021. године.

Министарство заштите животне средине координира процесом **Паневропског програма транспорта, здравља и животне средине – ТНЕ РЕР** и радом Националне радне групе. Представници Министарства учествовали су на 5. састанку представника на високом нивоу ТНЕ РЕР, 17-18. маја 2021. године, који је одржан у онлајн формату, као и на пратећем догађају на тему „*Транспорт, здравље и животна средина – родна перспектива*”, који је организован 10. маја 2021. године, такође у онлајн формату, на коме се говорило о потреби интеграције родних аспеката у транспортне, здравствене и еколошке политике.

По питању израде првог Акционог плана за род и климатске промене (GAP) за Србију, Министарство заштите животне средине је известило да су током 2021. године настављене активности на изради првог Акционог плана за род и климатске промене (GAP) за Србију, према UNFCCC смерницама. За Националну контакт тачку за Род и климатске промене – Gender and Climate Change NFP: NGCCFP, поменуто министарство је именovalo жену.

Такође, *Предлог оквира за праћење родно осетљивог извештавања је представљен током 2020-2021. године* на неколико састанака са бројним заинтересованим странама чиме је обезбеђен партиципативни приступ. Финализација се очекује у наредном периоду, као и да се настави са прикупљањем родно осетљивих података по дефинисаним областима, што представља наставак активности увођења питања родне равноправности у област климатских промена (и додатно ће допринети могућности да се прецизније и боље извештава о родној димензији у оквиру извештаја према UNFCCC, кроз унапређивање извештаја родно осетљивим подацима).⁴⁶

У вези са наведеним, током 2021. године припремљена је и радна верзија *Прегледног извештаја – климатске промене и родна равноправност у Републици*

⁴⁶ Реч је о *Нацрту извештаја за успостављање мониторинга родно осетљивог извештавања у област климатских промена*, који је припремљен у Министарству за заштиту животне средине крајем 2019. године, а у оквиру кога је припремљен *Предлог оквира за мониторинг родно осетљивих података у области климатских промена* (развијен у оквиру пројекта „Успостављање оквира транспарентности у Републици Србији”, који спроводи Министарство уз подршку UNDP и финансира GEF). Овај Предлог оквира пружа смернице у којим областима је потребно интегрисати родну димензију и аспекте животне средине и у оквиру њега је идентификовано 7 ширих области (приступ ресурсима, учешће у домену доношења одлука, привреда и економија, потрошња и стилови живота, образовање, здравље и знање, ставови и понашање у вези са животном средином). Све ово ће послужити за финализацију првог Акционог плана за род и климатске промене (Gender Action Plan – GAP) за Србију, према UNFCCC смерницама.

Србији, као наставак започетих иницијатива и горе наведеног Предлога оквира, а који ће настојати да сагледа емпиријско стање, на основу доступних података, као и да укаже на празнине у информацијама и знањима и пружи препоруке за унапређење евиденција, додатна истраживања и важне акције које могу допринети да се транзиција ка нискоугљеничној и зеленој економији не само успешно одвија, већ да се одвија и на родно равноправан начин.

Министарство за заштиту животне средине је наставило сарадњу са UN Women, у оквиру регионалног пројекта посвећеног родно одговорном буџетирању: *„Трансформативно финансирање за унапређење родне равноправности: ка транспарентнијем, инклузивнијем и одговорнијем управљању на Западном Балкану”*, који финансира Влада Шведске – Шведска агенција за међународни развој и сарадњу (SIDA), кроз учешће на **мапирању родно осетљивих података у области климатских промена и заштите животне средине**, како би се обезбедило да мултисекторска питања, попут родне равноправности и климатских промена, у складу са *Законом о родној равноправности*, све надлежне институције воде евиденције и користе родно осетљиве податке.

У 2021. години, ово министарство је истакло да је, на основу позива Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, делегирало своје представнике и учествовало у саставу *Посебне радних група за израду Предлога националне стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године и Предлога стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2021. до 2030. године*. Поред учешћа у изради наведених докумената који се директно тичу родне равноправности, представници Министарства учествовали су и у изради *Предлога стратегије за стварање подстицајног окружења за развој цивилног друштва у Републици Србији за период од 2021. до 2030. године*, што је такође важно и са становишта родне равноправности, с обзиром на то да Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године препознаје значај цивилног сектора и улогу коју имају невладине организације у овој области. Такође, Министарство заштите животне средине је учествовало и у давању мишљења на *Предлог ревидиране стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2022. до 2030. године*. Поред тога, представница Министарства заштите животне средине је учествовала на конференцији ради представљања *Стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021. до 2025. године*, која је одржана 21. маја 2021. године, у организацији КТРО. Представнице Министарства заштите животне средине учествовале су и на две радионице и то: *„Економски положај жена на селу – смањење родног јаза и побољшање квалитета живота на селу кроз синхронизовану примену родно одговорног буџетирања”*, која је одржана 28. септембра 2021. године и на радионици *о финансирању климатских акција и родно одговорном буџетирању*, која је одржана 5. новембра 2021. године. Обе радионице су реализоване у онлајн формату, у организацији КТРО и UN Women, у оквиру пројекта *„Трансформативно финансирање за унапређење родне равноправности: ка транспарентнијем, инклузивнијем и*

одговорнијем управљању на Западном Балкану”, који финансира SIDA.

По питању примене **родно одговорног буџетирања** Министарство заштите животне средине у свом извештају истиче да је у оквиру израде *Предлога буџета за 2022. годину*, ово министарство планирало да приступи родној анализи, кроз анализу расхода и издатака из надлежности тог министарства, али да наведена активност у 2021. години није реализована, па је препланирана за 2022. годину. Такође је предложено да се у програмској активности: *Подришка пројектима цивилног друштва изврши допуна и преформулација циљева, па је предложен* **Циљ 2: Подстицање родне равноправности и женског предузетништва у области зелене и циркуларне економије**. Ова активност је предложена из разлога што је област циркуларне и зелене економије обухваћена и ближе разрађена и у *Стратегији за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године*, у којој је истакнуто да је потребно препознати значај НВО сектора и улогу коју имају невладине организације у овој области. Са друге стране Министарство је започело процес израде *Програма за циркуларну економију*, те се на сва три нивоа сагледава подударност везана за избор наведеног циља. При том је напоменуто да се не предлажу додатна финансијска средства, већ њихово алоцирање, тј. да се у оквиру постојећих средства прате индикатори и реализује наведени циљ.

4.9. Родна равноправност у области културе

Када је реч о активностима Министарства културе и информисања, важно је истаћи да су у 2021. години, изменама и допунама *Закона о култури* („Службени гласник РС”, бр. 78/21), који је ступио на снагу 11. августа 2021. године, у циљу остваривања родне равноправности измењена два члана која се односе на управно-надзорне органе установа културе. Наиме, изменом члана 42. став 5. број: „30” замењен је бројем „40” тако да тај став сада гласи: „Састав управног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола”. Поред наведеног, извршена је и промена у члану 46. став 4. поменутог закона, тако што је број: „30”, такође замењен бројем „40” тако да сада тај став гласи: „Састав надзорног одбора треба да обезбеди заступљеност од најмање 40% представника мање заступљеног пола”.

Када је реч о структури запослених у Министарству културе и информисања, на основу достављеног прилога за овај Извештај долази се до сазнања да је ситуација у том министарству, у децембру 2021. године, била следећа: **број запослених на неодређено време је 59, од тога је 12 мушкараца и 47 жена; број државних службеника на положају је 5, од тога је 2 мушкарца и 3 жене; број запослених на одређено време је 6, од тога је 2 мушкарца и 4 жене; док је број радно ангажованих лица укупно 12, од тога је 6 мушкараца и 6 жена**. Од укупног броја запослених, постављених лица и радно ангажованих лица 98% има стечену високу стручну спрему, а 2% вишу и средњу стручну спрему (подаци достављени по овом основу, нису разврстани по полу).

У складу са *Законом о култури*, пројекти у култури се финансирају, односно суфинансирају, путем годишњих конкурса. Сектор за савремено стваралаштво Министарства културе и информисања, континуирано расписује конкурсе за суфинансирање пројеката у свим областима стваралаштва. Формулар за пријаву на конкурс је, између осталих, садржао питање: да ли се пројекат којим се конкурише односи на неку од друштвено осетљивих група/тема и ако да, на коју. Ипак, пошто је констатовано да се на овај начин нису добијале релевантне информације о пројектима који доприносе родној равноправности, ово питање је проширено и понуђена је листа, на којој је потребно само означити појам. Један од понуђених одговора била је и **родна равноправност**. Узимајући ово изјашњење у обзир, али ценећи испуњеност свих осталих критеријума конкурса, стручне комисије доносе предлоге решења о суфинансирању, на основу којих министар доноси коначно решење.

Након реализације конкурса за област друштвено осетљивих група за 2021. годину, констатовано је да се **чак 39% корисника изјаснило да својим пројектом, између осталог, доприноси родној равноправности**, односно од укупно подржаних 299 пројеката, њих 118. Ипак, када посматрамо пројекте који су навели допринос само родној равноправности (без осталих понуђених одговора), а који би требало да буду у фокусу када је ова тема у питању, а њих је 30, онда проценат износи 10%.

Од примера добре праксе, у протеклом конкурсном циклусу, Министарство културе и информисања посебно издваја оне који се односе на област стваралаштва националних мањина и то: *„Виртуелна изложба радова Зуске Медвеђове”*, у организацији Музеја војвођанских Словака из Бачког Петровца, подржана износом од 120.000 динара, а која на модеран и интерактиван начин, путем дигитализације, уз примену нових технологија у култури, чини стваралаштво Медвеђове видљивије широј јавности. Удружење *„Будућност”* (The Future) из Бујановца, пројектом под називом *„Наше огледало”* кроз истраживање и интервјуисање припадника/ца албанске националне мањине у градским и руралним срединама, представља културу, традицију и обичаје албанске мањине са посебним фокусом на улози и значају жена у албанској заједници. Од посебног је значаја и пројекат *„Дечји брак није ромска традиција – Приче младих Ромкиња”*, који реализује *„БИБИЈА”* – ромски женски центар из Београда, јер се њиме утиче на подизање свести о овој осетљивој и значајној теми. Наведена три примера изражавају примену родне равноправности у култури од стране удружења, од промоције познатих ауторки коришћењем савремених технологија, преко истраживања о положају жена у једној мањинској заједници, до кршења права детета и кључних проблема када су права Ромкиња у питању.

Сектор за заштиту културног наслеђа и дигитализацију Министарства културе и информисања, континуирано расписује *Конкурс за финансирање или суфинансирање пројеката у области културног наслеђа* и *Конкурс за дигитализацију културног наслеђа и савременог стваралаштва*.

Приликом формирања конкурсне документације за финансирање или суфинансирање пројекта из области културног наслеђа, у тексту Конкурса јасно се

захтева од подносиоца конкурсне пријаве да се одреди према конкретном пројекту о томе да ли припада или не припада категорији пројекта који, поред основне теме, назива пројекта и описа пројекта има и компоненту родне равноправности, односно да се може сматрати пројектом који промовише родну равноправност у области културног наслеђа. Пројекти који су претходно дефинисани као пројекти који промовишу родну равноправност у области културног наслеђа својим садржајем, подацима и циљевима пројекта треба да потврде да се могу сврстати у ову групу, односно да подносилац пројекта поседује искуство, знање и вештине да спроводи овакве пројекте. Формулар за пријаву на конкурс је, између осталих, садржао питање: - Да ли пројекат доприноси родној равноправности, као и понуђене одговоре „да“ и „не“. Уколико је одговор „да“, од подносиоца конкурсне пријаве се тражи образложење.

Након реализације конкурса у области културног наслеђа у 2021. години, издвојили су се следећи пројекти који доприносе принципима родне равноправности: пројекат Спомен збирке Павла Бељанског из Новог Сада: Хероине колекције Павла Бељанског; пројекат Музеја града Београда: Обележавање 150 година од рођења Бете Вукановић (1872-1972); пројекат Уметничке галерије Надежда Петровић, Чачак: Надежда и етнографија: париски атеље Надежде Петровић; пројекат Фондација Миленин дом Галерија Милене Павловић Барили, Пожаревац: Конзервација и рестаурација предмета сталне поставке Фондације Миленин дом, Галерија Милене Павловић Барили; пројекат World music асоцијације Србије – репрезентативног удружења у култури: Женско ојкање у Србији – истраживање, документовање и представљање.

У оквиру текста Конкурса за избор пројеката за финансирање или суфинансирање пројеката из области дигитализације културног наслеђа и савременог стваралаштва за 2021. годину тема 1 – Област едукације и подизања капацитета запослених и промоције дигитализације културног наслеђа и савременог стваралаштва, садржала је посебну напомену која је гласила да све едукације морају бити организоване уз поштовање основних људских права са посебним освртом на поштовање права рањивих група и примењивања принципа родне равноправности.

У циљу подстицања примене принципа родне равноправности и поштовања права рањивих група Комисија за избор пројеката је донела Пословник о раду којим је дефинисала поред утврђених основних и додатни критеријум за евалуацију пројеката којим је могуће доделити од 0-10 поена за пројекте који садржином доприносе овој теми у области дигитализације савременог стваралаштва и културног наслеђа.

На Конкурсу за избор пројеката за финансирање или суфинансирање пројеката из области дигитализације културног наслеђа и савременог стваралаштва за 2021. годину укупно је пристигло 5 пројеката са назнаком да садржина пројекта доприноси видљивости права рањивих група и примењивања принципа родне равноправности а од тога су 3 пројекта финансијски подржана од стране Комисије за избор односно министра културе и информисања: Пројекат Савеза феминистичких организација „(Ре)конекција) Дигитална платформа ЖеНСки музеј”, пројекат Факултет музичке

уметности Универзитета уметности у Београду „Дигитализација женског стваралаштва у области српске савремене уметничке музике“; пројекат Завичајног музеја Књажевац „Виртуелна галерија завичајног музеја Књажевац“.

4.10. Родна равноправност у области јавног информисања

Министарство културе и информисања доставило је податке и за овај део збирног Извештаја, који су из делокруга послова Сектора за информисање и медије поменутог министарства. У вези са наведеним, истакнуто је да је на конкурсима у области јавног информисања у 2021. години, подржана је реализација четири пројекта чија је тема била родна равноправност. За реализацију ових пројеката додељена су средства у укупном износу 2.700.000 динара. При том, треба појаснити да је реч о Јавном конкурсима Министарства културе и информисања за суфинансирање пројеката производње медијских садржаја на језицима националних мањина у 2021. години и средствима која су додељена РТВ М ДОО Књажевац, за реализацију пројекта: „*Родна равноправност и положај жена у ромској заједници*“, у износу 700.000 динара. Затим, о Јавном конкурсима за суфинансирање пројеката производње медијских садржаја за радио у 2021. години, и средствима која су додељена Друштву са ограниченом одговорношћу Радио Магнум-18 Зајечар, за реализацију пројекта: „*Оне то могу – Жене мењају реалност*“, у износу 600.000 динара, као и Друштву са ограниченом одговорношћу Вести и Радио Ужице, за реализацију пројекта „*Оснажите жене, промените свет*“, у износу 500.000 динара. И на крају, о Јавном конкурсима за суфинансирање пројеката производње медијских садржаја за телевизије у 2021. години и средствима која су додељена Привредном друштву Радио Телевизија Краљево и Ибарске Новости д.о.о. Коначно за реализацију пројекта под називом: „*Дуг пут до равноправности*“, у износу 900.000 динара.

Министарство културе и информисања наглашава у свом извештају да ће наставити да ради на унапређењу родне равноправности у области јавног информисања, као и да сарађује са свим релевантним партнерима у циљу унапређења стања у овој области.

С обзиром на то, да је упућен допис ресорног Министарства Канцеларији за сарадњу с медијима Владе Републике Србије са молбом да достави расположиве податке о остваривању родне равноправности из њене надлежности, Канцеларија је обавестила ресорно Министарство, а имајући у виду одредбе чл. 74. ст. 1 и 2, у вези са чл. 16, 18. и 64. Закона о родној равноправности, да је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Канцеларији за сарадњу с медијима од 30.08.2019. године утврђено укупно 23 радна места, на којима је систематизовано 25 извршилаца, те не постоји законски основ за израду годишњег плана мера и извештаја, као ни одређивања лица задуженог за родну равноправност.

У погледу ширег информисања јавности о остваривању родне равноправности у Републици Србији, ресорно Министарство истиче да су, у 2021. години, на интернет

страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, у рибрици „Документа”, подрубрици „Извештаји” јавно објављена два извештаја која садрже детаљну анализу стања у овој области, а која су доступна за преузимање. Тачније, објављен је *Закључак Владе 05 број 021-8229/2021 од 9. септембра 2021. године о усвајању Извештаја о стању заштите и равноправности полова у Републици Србији за 2019. годину*, са приложеним извештајем⁴⁷, као и *Закључак Владе 05 број: 021-11420/2021 од 16. децембра 2021. године о прихватању Извештаја о стању заштите и равноправности полова у Републици Србији за 2020. годину*, са приложеним извештајем.⁴⁸

Заштитник грађана је доставио прилог за овај део Извештаја, у којем је навео податке који се углавном односе на кршење права детета, а не на родну равноправност. У делу који се односи на емитовање садржаја који се односе на сексуално злостављање, наводи следеће: „Поступајући по сопственој иницијативи, а на основу сазнања да су у Јутарњем програму на „ТВ Нарру” тумачени хороскопи глумице и учитеља глуме за кога је глумица изнела оптужбе за сексуално злостављање, Заштитник грађана је у спроведеном поступку контроле утврдио да је Регулаторно тело за електронске медије начинило пропуст у раду тиме што није изрекло адекватне мере у циљу санкционисања емитера због емитовања спорног садржаја иако је то тело утврдило да је емитер поступио супротно прописима. Сходно наведеном, Заштитник грађана је упутио препоруку⁴⁹ Регулаторном телу за електронске медије која је још увек у року за поступање.

4.11. Родна равноправност у области спорта

Министарство омладине и спорта је поднело Годишњи извештај о остваривању родне равноправности за 2021. годину и доставило податак да, на основу *Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству омладине и спорта број: 110-00-00010/2021-02 од 9. марта 2021. године*, на који је Влада дала сагласност Закључком 05 Број: 110-2836/2021 од 1. априла 2021. године и који је ступио на снагу 10. априла 2021. године, систематизовано је укупно: 67 радних места, од којих за 82 извршиоца (државних службеника, намештеника) и 5 извршилаца у Кабинету министра омладине и спорта као и 2 радна места државних секретара. Међутим, према пресеку стања на дан 31. децембар 2021. године, Министарство омладине и спорта је имало: 50 државних службеника и намештеника (запослених на неодређено време), четири лица на положају, једног запосленог на одређено време због

⁴⁷ Доступно интернет страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/izvestaji/Zakljucak-Vlade-o-usvajanju-Izvestaja-o-stanju-zastite-i-unapredjenja-ravnopravnosti-polova-u-Republici-Srbiji-za-2019.%20godinu.pdf>. Приступљено 15.01.2022.

⁴⁸ Доступно на интернет страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/izvestaji/Zakljucak-Vlade-o-prihvatanju-Izvestaja-o-stanju-zastite-i-unapredjenja-ravnopravnosti-polova-u-RS-za2020.god.PDF>. Приступљено 15.01.2022.

⁴⁹ Доступно на: <https://ombudsman.rs/index.php/2011-12-25-10-17-15/2011-12-26-10-05-05/733-r-d-s-n-cinish-pr-pus-u-r-du-i-r>. - напомена Заштитника грађана.

повећаног обима посла, три запослена на одређено време ради замене одсутног државног службеника, једног државног секретара, три запослена на одређено време у Кабинету министра, док траје дужност функционера, три посебна саветника министра, пет лица радно ангажованих по основу уговора о делу, два лица радно ангажована по основу уговора о обављању привремених и повремених послова, једно лице радно ангажовано по основу уговора о допунском раду, што чини укупно 73 запослених и радно ангажованих лица. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстан по полу у поменутом министарству је следећи: 23 мушкараца, тј. 31,5% запослених и 50 жена, односно 68,5% запослених. Министарством руководи мушкарац (министар).

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Министарству омладине и спорта, разврстана по полу, је следећа: до 30 година: (нема мушкараца у овој категорији) две жене; од 30 до 60 година: 19 мушкараца и 45 жена; преко 60 година: четири мушкараца и три жене.

Министарство омладине и спорта наводи податаке о квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица у том министарству, који су разврстани по полу и показују да завршено средње стручно образовање имају: пет мушкараца и 6 жена; основне академске студије 180 ЕСПБ има: (нема мушкараца у овој категорији) једна жена; основне академске студије 240 ЕСПБ имају: 17 мушкараца и 42 жене; магистарске студије има: (нема мушкараца у овој категорији) једна жена; а докторске студије има: један мушкарац (нема жена у овој категорији).

Што се тиче броја и процента запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, који су разврстани по полу, они показују да међу државним службеницима има: 10 мушкараца, односно 22,2% и 35 жена, односно 77,8%; међу намештеницима има: један мушкарац, односно 20% и четири жене, што чини 80%; међу лицима на положајима има: три мушкараца, односно 75% и једна жена, односно 25%.

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица, исказане у просечном номиналном износу и разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје, су приказане у табелама 20. и 21.

Иако наведени подаци нису разврстани по полу, дата је напомена из тог министарства да су плате државних службеника и намештеника, као и лица на положају су идентичне, без обзира на пол, и одређене су у складу са законом којим се уређују плате државних службеника и намештеника. Међутим, родна анализа ресорног Министарства показује да се на местима са највишим платама у Министарству омладине и спорта, а то су помоћници министра, налази само једна жена и три мушкараца, што је однос 25% : 75%. Уговором о делу у Министарству омладине и спорта најнижа исплаћена плата у 2021. години је: 33.000 динара, а највиша исплаћена: 77.000 динара. Уговором о обављању привремених и повремених послова: најнижа исплаћена плата је: 45.000 динара, а највиша исплаћена: 120.000 динара. Уговором о допунском раду је исплаћена плата у износу: 50.000 динара.

Табела 20: Преглед највиших и најнижих плата државних службеника и намештеника у 2021. години, по звањима, у Министарству омладине и спорта

Државни службеник (звање)	Најниже исплаћена плата у 2021. години	Највише исплаћена плата у 2021. години
Виши саветник	94.995,11 РСД	121.358,44 РСД
Самостални саветник	68.849,67 РСД	96.956,02 РСД
Саветник	55.123,31 РСД	73.860,88 РСД
Млађи саветник	44.229,38 РСД	48.586,95 РСД
Сарадник	-	-
Млађи сарадник	-	-
Референт	33.771,20 РСД	47.497,56 РСД
Млађи референт	-	-
Намештеник	32.681,81 РСД	44.229,38 РСД

Извор: Министарство омладине и спорта

Табела 21: Преглед основних плата у 2021. години, без увећања по основу минулог рада, за државне секретаре и државне службенике на положају, у Министарству омладине и спорта

ФУНКЦИЈА	ПЛАТА
Државни секретар	107.342,35 РСД
Посебни саветник министра	108.080,15 РСД
Помоћник министра и секретар министарства	154.911,76 РСД

Извор: Министарство омладине и спорта

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и број и проценат запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлози за то показују следеће: у претходне две године више су запошљаване особе женског пола, старости између 30 и 60 година, и то за преко 65%, а разлог је зато што се у државну управу на оглашене јавне конкурсе више пријављују лица женског пола.

Што се тиче отказа, истакнуто је да нико није добио отказ уговора о раду у претходне две године. Као разлог због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола ово министарство је навело да у државној управи се на оглашене јавне конкурсе у знатно већем проценту јављају лица женског пола. Као разлог због којих су на поједине положаје постављани,

односно именовани у већем броју припадници одређеног пола је наведено министарство навело да су лица постављена на положаје, односно именована на основу спроведених конкурса за попуњавање положаја. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у Министарству омладине и спорта показују да је током 2021. на оглашени јавни конкурс поднета је 61 пријава, и то: 44 мушкарца пријавило са завршеним основним академским студијама 240 ЕСПБ и 11 мушкараца са основним академским студијама 240 ЕСПБ и пет жена са средњим стручним образовањем и једна жена са основним академским студијама 180 ЕСПБ. Ово министарство је доставило податак да у 2021. години није било пријава запослених и радно ангажованих лица због изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, као ни судских спорова по том основу, нити тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи, као ни пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду. Што се тиче броја и процента лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и броју пресуда донетих по том основу, у овом министарству не располажу таквим подацима о запосленима.

У погледу оцене стања по питању родне равноправности Министарство омладине и спорта је навело да постоји осетна неуравнотежена заступљеност полова из разлога што је заступљеност једног пола (мушкарци) нижа од 40% у односу на други пол (жене). Ова неравнотежа узрокована је неједнаком заинтересованошћу полова за рад у органима државне управе. Приликом запошљавања и радног ангажовања лица, Министарство омладине и спорта доследно и у потпуности примењује прописе којима се уређују радни односи, права и обавезе државних службеника и намештеника, интерни и јавни конкурс у државним органима, плате државних службеника и намештеника, као и остале прописе који уређују ову област.

Министарство омладине и спорта даје једнаке могућности за запошљавање особама оба пола и не врши дискриминацију лица по било ком основу. Могућности за запошљавање и радно ангажовање су једнаке за оба пола, а плате и накнаде се не разликују у односу на пол лица које се запошљава односно радно ангажује. Разлика не указује на било какву дискриминацију. У односу на 2020. годину примећено је да је проценат пола који је мање заступљен константан (у обе године је око 30%).

Када се ради о стручном усавршавању или обукама запослених и радно ангажованих лица, Министарство омладине и спорта током 2021. године ниједно лице није упутило на стручно усавршавање или обуку, већ се лица сама пријављују у складу са својим интересовањима и потребама посла. Министарство омладине и спорта у 2021. години није имало ниједну пријаву да је било ком лицу ускраћено право на стручно усавршавање или обуку за које је исказало заинтересованост.

Чланом 45. став 3. *Закон о родној равноправности*, прописано је да органи јавне власти у области спорта предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и на положајима у

организацијама у области спорта, уз уважавање специфичности које произлазе из ове области друштвеног живота. Чланом 46. поменутог закона прописано је да су органи јавне власти, између осталог и као оснивачи организација у области спорта, дужни да редузимају посебне мере када у органима управљања и надзора, као и у њиховим телима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова, а да се о примени ових мера стара орган надлежан за избор и именовање органа управљања и надзора, као и њихових тела.

Тим поводом, Министарство омладине и спорта је доставило допис у којем је указало да су *Законом о спорту* („Службени гласник РС”, број 10/16), уређена, између осталог, и питања везана за правни положај правних лица у систему спорта. Тако је чланом 36. Закона о спорту прописано да је спортско удружење добровољна недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких и/или правних лица, организована на основу статута и основана ради остваривања заједничког циља у области спорта. Чланом 49. Закона о спорту, прописано је да су чланови спортског удружења оснивачи и лица која накнадно приступе спортском удружењу у складу са његовим статутом. Чланом 52. Закона о спорту прописано је да спортским удружењем управљају његови чланови на начин одређен статутом удружења. Чланом 57. Закона о спорту прописано је да спортско удружење има лице овлашћено за заступање спортског удружења изабрано, односно именовано на начин утврђен статутом.

У складу са наведеним, иако је Министарство омладине и спорта ресорно министарство за област спорта, с обзиром да није оснивач ових организација, нити има овлашћења за предлагање органа управљања и надзора, односно њихових чланова, нема надлежности у погледу оснивања удружења и избора органа управљања спортских удружења нити на избор, односно именовање лица овлашћеног за заступање тако да према одредбама чланом 46. Закона о родној равноправности, не може да предузима посебне мере које се спроводе у спортским удружењима у погледу заступљености полова у органима управљања и надзора у спортским удружењима односно, на обезбеђење уравнотежене заступљености полова у тим удружењима.

На основу података АПР-а, достављеним за овај Извештај, долазимо до сазнања да је на дан 31. децембар 2021. године у Регистру спортских удружења било укупно 15.228 спортских удружења, а међу законским заступницима тих удружења је било 15.708 мушкараца и 2.352 жена, што показује да је више од шест пута бројнија заступљеност мушкараца у овој области.

4.12. Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима

Према достављеним подацима из РЗС о статистици политичких избора из 2020. године жене и мушкарци у Републици Србији нису равноправно заступљени у скупштинским органима, органима управљања и њиховим телима, осим у саставу Владе Републике Србије (Табела 22). Међутим, већ у 2021. години се ситуација

променила, јер се, према подацима Министарства за државну управу и локалну самоуправу достављеним за овај Извештај, у Републици Србији у тој години укупно 22 жене налазило на месту градоначелница/председница општина и председница градских општина.

Табела 22: Жене и мушкарци у Републици Србији – Заступљеност у органима јавне власти (према последњим расположивим подацима из 2020. године)

ФУНКЦИЈЕ	2020			
	Жене	Мушкарци	% Жене	% Мушкарци
Посланици/посланице Народне скупштине	97	153	38,8%	61,2%
Чланови/чланице Владе	12	12	50,0%	50,0%
Одборници/одборнице скупштина општина и градова	2.018	4.429	31,3%	68,7%
Председници/председнице општина/градоначелници/ градоначелнице	10	156	6,0%	94,0%

Извор: Статистика избора РЗС и Влада Републике Србије

Поред наведеног, поменуто министарство је доставило и информацију да је **Повеља женске солидарности** потписана 5. марта 2021. године од стране 22 жене градоначелнице и председнице општина у Србији, на иницијативу Министарства државне управе и локалне самоуправе и уз подршку UNDP-а. Потписивање Повеље је био први корак у успостављању **Мреже жена градоначелница и председница општина у Србији** која би требало да помогне у преношењу добре праксе заступљености жена у политичком животу са националног на локални ниво, доприносећи тако и постизању родне равноправности. Сврха ове иницијативе се односи на могућност умрежавања и размену искустава између жена градоначелница и председница општина, како би се договориле о будућим корацима у њиховој сарадњи и идентификовале врсту подршке која им је најпотребнија за превазилажење изазова у њиховим локалним заједницама. У оквиру ове иницијативе, након потписивања поменуте Повеље, Министарство државне управе и локалне самоуправе организовало је, уз подршку UNDP-а, хибридную конференцију под називом: „Модернизована јавна управа на услузи грађанима и друштву”, на којој су узеле учешће све градоначелнице у Републици Србији.

Такође, одржане су следеће радионице/обуке на којима су учествовале градоначелнице и председнице општина: „Обука за државну службу за 21. век у Републици Србији”, уз подршку UNDP-а и НАЈУ; затим конференција: „Надзор над радом локалних јавних предузећа”, уз подршку РЕЛОФ 2; као и радионица под

називом: „Оснаживање жена на руководећим положајима”, уз подршку UNDP-а.

4.13. Родна равноправност у области политичког деловања и јавних послова

Када је реч о родној равноправности у области политичког деловања, о томе ће бити више речи у делу овог извештаја који се бави радом политичких странака, а из домена јавних послова, посебно издвајамо делове из извештаја Министарства правде, Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарства трговине, туризма и телекомуникација, Министарства државне управе и локалне самоуправе, Министарства спољних послова, Министарства за европске интеграције, Министарства за бригу о породици и демографију, Министарства за бригу о селу, Канцеларије за Косово и Метохију, Канцеларије за ревизију система управљања средствима Европске уније, Канцеларија Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином, Културног центра Крушевац и Ветеринаског завода Суботица д.о.о.

Најпре, Министарство правде је доставило информацију, имајући у виду члан 3. *Закона о родној равноправности*, којим се, између осталог, подразумевају иста права, одговорности и могућности, равномерно учешће и 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, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета. Ово министарство је истакло да је од ступања на снагу поменутог закона, одмах приступило његовој примени. Током 2021. године Министарство правде је спровело низ активности из своје надлежности у смислу искључивања дискриминације по основу пола односно рода, родног анализирања буџета и планирања прихода и расхода с циљем унапређења родне равноправности, промовисања једнаких могућности у управљању људским ресурсима, уравнотежене заступљености полова у управним и надзорним телима и на положајима, као и уравнотежене заступљености полова у свакој фази спровођења политика родне равноправности. Овакав приступ резултирао је следећим резултатима анализе запослених у Министарству правде, односно у органима у саставу овог министарства, који су разврстани по полу: од укупног броја запослених и радно ангажованих лица 25,17% је мушкараца, а 74,83% лица је жена. На челу министарства је жена, а на вишим руководећим позицијама у министарству, налази се 46,15% мушкараца и 53,85% жена. У органима у саставу Министарства правде (Управа за извршење кривичних санкција, Дирекција за управљање одузетом имовином и Управа за сарадњу са црквама и верским заједницама), проценат заступљености жена у односу на укупан број запослених је нешто нижи и износи око 32%, са тенденцијом раста у предстојећем периоду.

Поштујући одредбу члана 5. *Закона о родној равноправности*, запослени у Министарству правде су у извештајном периоду искористили буџетска средства која су била планирана у 2021. години у циљу родне равноправности, на начин што је током

новембра 2021. године организован **систематски здравствени преглед за све запослене и радно ангажоване у министарству**, омогућавајући пакет истих прегледа и анализа, али и пакет специфичних медицинских прегледа којима се уважавају биолошке разлике између мушкараца и жена и њихове потребе. На овај начин у потпуности је једнако и равноправно остварено право свих запослених на пружање здравствене услуге и заштите у циљу превенције и очувања здравља. Такође, извршено је **родно анализирање буџета за 2021. годину** и планирање прихода и расхода за 2022. годину, с циљем унапређења родне равноправности. Поред систематских здравствених прегледа, планирана су средства за едукације запослених на ову тему, у оквиру међуресорне сарадње.

Такође, у циљу остваривања права на благовремено информисање и **доступност правди и за грађане из маргинализованих група**, Министарство правде је, уз подршку, односно донацију агенције UN Women, иницирало и реализовало активност којом ће и глуве и наглуве особе имати све потребне информације како би биле у могућности да остваре сва своја права, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род. Сада на шалтерима информација у свих 66 основних судова у Републици Србији доступни су таблети преко којих, уз помоћ преводилаца за знаковни језик, сваки грађанин може добити потребне информације на језику који разуме, српском знаковном језику. Свака глува или наглува особа ће на шалтеру информација суда, успостављањем интернет везе са преводиоцем за српски знаковни језик, моћи да постави питање службенику на шалтеру информација суда, а службеник ће одговор упутити преводиоцу који преводи особи која је питање поставила. Ово је важно, јер у нашој земљи постоје грађани који искључиво и једино користе српски знаковни језик.

Имајући у виду да су посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности: активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, у смислу члана 10. *Закона о родној равноправности*, Министарство правде је у циљу планирања ових **посебних мера**, али и ради скретања пажње на значај родне равноправности, **током јула 2021. године спровело истраживање међу руководиоцима свих нивоа у министарству**, како би се евидентирали њихови ставови о свим важним питањима која су обухваћена поменутиим законом. Анализирајући добијене податке, Министарство правде је дошло до сазнања да: нико од испитаника није дао предност мушкарцима приликом попуњавања радних места; нико од испитаника не сматра да је женама место код куће; нико не би на састанку пре дао реч колеги, уместо колегиници; нико од испитаника на обуке и семинаре не би чешиће слао колеге уместо колегиница; нико од испитаника не сматра да би избор о награђивању радије поверио мушкарцу; ником од мушких испитаника не смета што неке њихове колегинице имају већу зараду од њих и нико не сматра да послове треба делити на „мушке и женске”. Међутим, када одлучују о запослењу лица на радно место административно-техничког секретара, половина руководиоца би на том месту запослила особу женског пола. Овакав став је, донекле, у колизији са питањем које се односи на врсту посла, односно на то да су неки погоднији за особе женског и/или

мушког пола, али може бити и последица „традиционалних” уверења (предрасуда) да је овај посао погоднији за жене. Чињеница је и да чак 75% испитаника сматра да колегинице имају потребу да чешће одсуствују са радног места због деце и других породичних обавеза. Овакав резултат је више рефлексивна онога што је заступљеније у општој популацији, а то је неједнака подела кућних послова и бриге о деци између особа мушког и женског пола. Већина испитаника, њих 75%, наводи да им није блиско да са колегама коментаришу изглед других, нити да удељују комплименте, а 62,5% њих чак наводи да у радном окружењу искључиво користи пословни речник да неком опаском не би неког увредили. На овај начин ствара се добра радна атмосфера лишена дискриминације по било ком основу, што јесте добар показатељ. Податак да се чак половина испитаника не слаже да је употреба родно осетљивог језика први корак ка промовисању родне равноправности, доведен је у везу са податком да су у истраживању са 62,5% учествовале особе женског пола, те да 50% испитаника има више од 20 година радног стажа, из чега Министарство правде закључује да руководиоци женског пола, средње животне доби, нису става да је родно осетљив језик први корак ка родној равноправности, али и да доприноси да особе женског пола буду видљивије на свим позицијама у професионалном и свакодневном говору.

С обзиром да је *Акциони план за спровођење Стратегије за родну равноправност (2022-2023)* у завршној фази, Министарство правде је доставило податак да је током јуна и јула 2021. године реализовало две радионице са представницима Безбедносно-информативне агенције на тему родне равноправности, у циљу размене искуства, унапређења сарадње и стварања једнаких могућности за све запослене. Такође, током новембра 2021. године, Министарство правде је, уз подршку Мисије ОЕБС-а у Републици Србији, реализовало тродневну радионицу на тему: „*Зашто је родна равноправност наша тема*”, којој је присуствовало 25 учесника из Министарства правде и 5 учесника из Безбедносно-информативне агенције. Циљ радионице је био да се запослени упознају са основним појмовима родне равноправности, али и вештинама родно сензитивне комуникације, уз потпуно уважавање и разумевање различитих потреба запослених, како би се остварила добра и пословна атмосфера лишена сваког вида дискриминације. Посебан осврт био је на постојећем положају жена и мушкараца у Србији, као и на поражавајућем родном јазу у земљи и свету. На скупу су анализирани и плански документи значајни за област родне равноправности: Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од од 2016. до 2025. године, Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године и Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године.

Осим наведеног, у сарадњи са Мисијом ОЕБС-а у Републици Србији, током октобра 2021. године организован је дводневни семинар на тему: „*Оснаживање жена које раде у Управи за извршење кривичних санкција и казнено-поправним установама*”. Семинару је претходило истраживање међу запосленима из три важне области: (1) родне равноправности, (2) вештине комуникације и (3) тзв. сагоревања на послу. Након

истраживања, селекцијом је одабрано 20 полазница за похађање семинара, и то у свим службама: за обезбеђење, за третман, за здравствену заштиту, за правне и материјалне послове. Семинар је био намењен женама запосленим у наведеним службама, без обзира на послове које обављају.

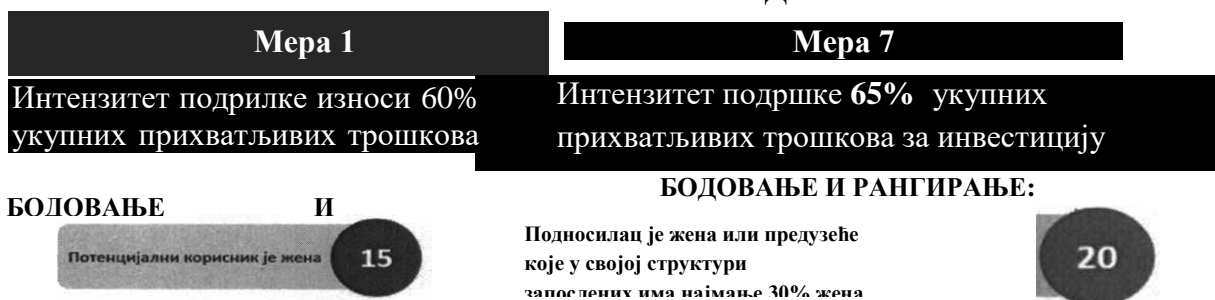
С обзиром да је обавеза органа јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да одреде лице задужено за родну равноправност, Министарство правде је обавестило ресорно Министарство да је у току именовање тог лица. Такође, у току је и образовање оперативног тима Министарства правде за родну равноправност, чија ће улога бити да креира, спроводи, прати и унапређује политику остваривања родне равноправности у оквиру министарства и помаже лицу задуженом за родну равноправност у реализацији свих општих и посебних мера.

Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде је известило ресорно Министарство да од укупног броја 1.074 запослених и радно ангажованих лица је 436 мушкараца и 638 жена. Такође је истакнуто да су, у оквиру подстицајних мера намењених пољопривредницима и пољопривредницама, предвиђене и подстицајне мере у области родне равноправности. Праћењем и анализом података учешћа пољопривредних газдинства, чији су носиоци жене, у укупном броју регистрованих газдинстава, резултати показују да су жене биле активно ангажоване на испуњавању предуслова за буџетске подстицаје и да су кориснице мера подршке Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде. Тачније, током 2020. и 2021. године Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде је уз финансијску и стручну подршку канцеларије Уједињених нација за храну и пољопривреду (FAO) активно учествовало у имплементацији међународног пројекта, под називом: *„Improved policy and decision-making capacities at national and local levels to implement and monitor gender-sensitive approaches in rural policies”*. Као резултат овог пројекта одржане су радионице са члановима радне групе из различитих организационих јединица Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде и израђене су **две студије** под називима: *„Родна равноправност, пољопривреда и рурални развој у Републици Србији”* и *„Процена стања и идентификовање потреба Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде за развој родно сензитивних политика”*. Ове студије представљају резултат сарадње Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде и многих појединаца/ки, уз изузетан допринос институција, као што су Републички завод за статистику и Републички геодетски завод који су обезбедили неопходне податке. У изради студије учествовали су и запослени у Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде, који су својим ангажовањем и обезбеђивањем неопходних података, допринели да се стекну увиди у поједине важне родне аспекте приступа мерама подршке. Реализација овог пројекта ће допринети већој ефикасности социо-економских одговора на националном и локалном нивоу за решавање потреба сеоских жена и ублажавању утицаја изазовних услова живота кроз повећане могућности прихода, знања и вештина жена на селу и њихово економско оснаживање, а биће ојачани и технички капацитети како би сеоске жене могле да ефикасно воде своја газдинства и постану активније на тржишту.

У претходном периоду подржано је јачање капацитета запослених у Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде кроз многобројне обуке које су спроведене, као нпр: (1) „Примена теста родне равноправности и анализе ефеката прописа на родну равноправност”, која је намењена контакт особама за родну равноправност у органима државне управе, у циљу успостављања капацитета у органима државне управе за израду анализе ефеката прописа на родну равноправност, у организацији Републичког секретаријата за јавне политике (Обука се одржава уз подршку пројекта немачко-српске развојне сарадње „Подршка реформи јавне управе у Србији“, који спроводи Немачка организација за међународну сарадњу – ГИЗ); (2) редовне обуке и активности, „Конференција локалних механизма за родну равноправност”, као и Годњиња конференција локалних механизма за родну равноправност коју заједно организују КТРО, Агенција UN Women и Делегација Европске уније у Србији, у оквиру пројекта „Кључни кораци ка родној равноправности”; (3) семинар „Креирање будућности – буџет, програм за родно равноправни опоравак”, у организацији Агенције UN Women. Овај догађај имао је за циљ да покрене дискусију о мерама за опоравак од кризе изазване пандемијом COVID-19; (4) обука „Трансформативно финансирање за родну равноправност ка транспарентнијем, инклузивнијем и одговорнијем управљању на Западном Балкану”, у организацији регионалног пројекта и подршку Агенције UN Women и Шведске развојне агенције (SIDA); (5) радионице „Родно одговорно буџетирање у Републици Србији”, и Конференција о родно одговорном буџетирању у Републици Србији, у организацији КТРО и Министарства финансија; (6) „Радионица о финансирању климатских акција и родно одговорном буџетирању”, у организацији КТРО и Агенције UN Women.

У оквиру IPARD II програма (Слика 1), корисници могу остварити интензитет подршке од 60% укупних прихватљивих трошкова за инвестицију у оквиру Мере 1 – Инвестиције у физичку имовину пољопривредних газдинстава, односно 65 % у оквиру Мере 7 – Диверзификација пољопривредних газдинстава и развој пословања. Жене, као носиоци комерцијалних породичних пољопривредних газдинстава, будући да су осетљива категорија, приликом бодовања и рангирања у оквиру Мере 1 остварују 15 бодова, док у оквиру Мере 7 остварују 20 бодова, као и у случају да је подносилац захтева предузеће које у својој структури запослених има најмање 30% жена.

ИНТЕНЗИТЕТ IPARD II ПОДРШКЕ



Извор: Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде

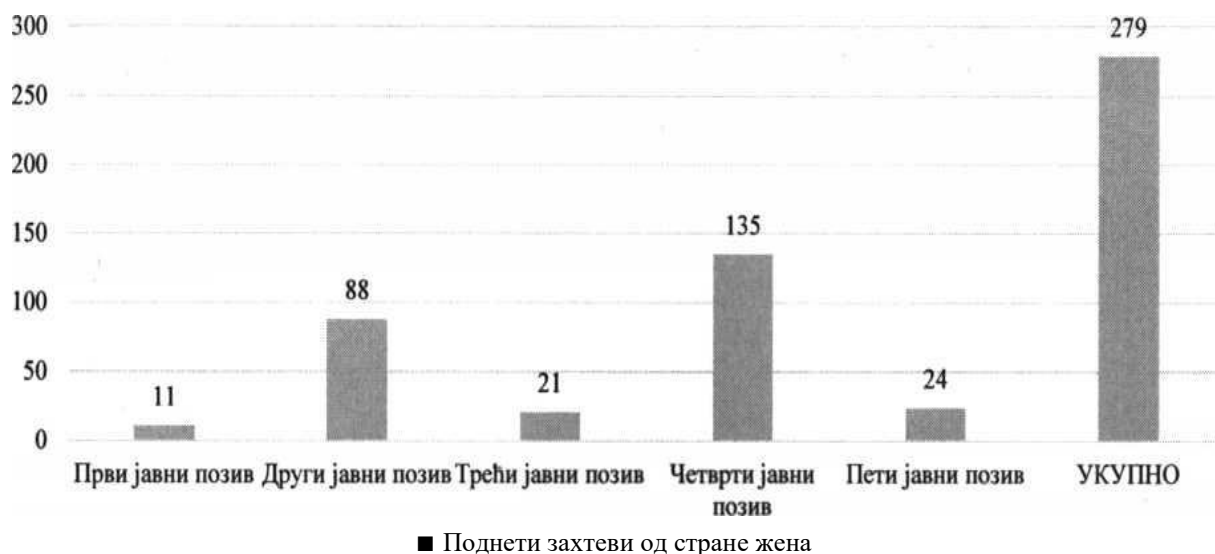
Слика 1: IPARD II подршка пољопривредним газдинствима у Републици Србији

Жене, као носиоци комерцијалних породичних пољопривредних газдинстава су у оквиру IPARD II програма (Мера 1 и Мера 7), закључно са 31. августом 2021. године, укупно поднеле 404 захтева у износу захтеваних трошкова од 54.715.025 ЕУР. Од укупног броја поднетих захтева, одобрено је 194 захтева у износу прихватљивих трошкова од 11.825.026 ЕУР. Одбијена/обустављена су 92 захтева у износу одбијених и обустављених инвестиција од 15.676.468 ЕУР. Укупно је исплаћено 137 захтева у износу исплаћене јавне подршке од 5.264.832 ЕУР, од чега допринос ЕУ је 3.948.624 ЕУР.

Такође, жене, као носиоци комерцијалних породичних пољопривредних газдинстава, у оквиру Мере 1 – Инвестиције у физичку имовину пољопривредних газдинстава поднеле су укупно 279 захтева (23%) са захтеваним трошковима за инвестицију у износу од 26.519.962 ЕУР (14% од укупно захтеваних трошкова за инвестицију у оквиру Мере 1. Одобрено је 189 захтева (68% од укупног броја поднетих захтева од стране жена, односно 15% од укупног броја поднетих захтева у оквиру Мере 1), у износу од 11.262.337 ЕУР (42% од укупног износа захтеваних трошкова за инвестицију од стране жена, односно 17% од укупног износа одобрених трошкова за инвестицију у оквиру Мере 1. Одбијено је и обустављено 74 захтева (27% од укупног броја поднетих захтева од стране жена и 6% од укупног броја поднетих захтева за Мери 1), у износу од 10.927.335 ЕУР (41% од захтеваних трошкова за инвестицију од стране жена и 27% од укупно одбијених трошкова за Мери 1). До 31. августа 2021. године, исплаћено је 137 захтева чији подносиоци су жене у износу од 5.264.832 ЕУР исплаћене јавне подршке (31% укупно исплаћене јавне подршке за Мери 1, при чему допринос ЕУ износи 3.948.624 ЕУР.

Посматрано по позивима, у оквиру Мере 1 највећи број поднетих захтева од стране жена је у склопу позива који су се односили на набавку новог трактора (други јавни позив: 88 захтева и четврти јавни позив 135 захтева), што чини 80% од укупног броја поднетих захтева од стране жена (Графикон 3). Анализа захтеваних трошкова за инвестицију по позивима у оквиру Мере 1 указује на то да су жене највећи износ трошкова за инвестицију захтевале у оквиру Четвртог јавног позива, који се односио на набавку новог трактора, што укупно износи 8.249.795 ЕУР.

Графикон 3: Поднети захтеви од стране жена по позивима, за финансијску подршку пољопривредним газдинствима у Републици Србији, у оквиру мере 1



Извор: Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде

Када је реч о Мери 7 – Диверзификација пољопривредних газдинстава и развој пословања, жене су поднеле укупно 125 захтева (40%) са захтеваним трошковима за инвестицију у износу од 28.195.063 ЕУР (39% од укупно захтеваних трошкова за инвестицију у оквиру Мере 7. Одобрено је пет захтева (4% од укупног броја поднетих захтева од стране жена, односно 2% од укупног броја поднетих захтева у оквиру Мере 7, у износу од 562.689 ЕУР (2% од укупног износа захтеваних трошкова за инвестицију од стране жена, односно 25% од укупног износа одобрених трошкова за инвестицију у оквиру Мере 7). Одбијено је и обустављено 18 захтева (14% од укупног броја поднетих захтева од стране жена и 6% од укупног броја поднетих захтева за Мери 7), у износу од 4.749.133 ЕУР (17% од захтеваних трошкова за инвестицију од стране жена и 43% од укупно одбијених трошкова за Мери 7). До 31. августа 2021. године, није било исплаћених захтева у оквиру Мере 7.

Када је реч о одобреним захтевима који су поднети од стране жена у оквиру Мере 1, укупан број одобрених захтева износи 189 у износу прихватљивих трошкова од 11.262.337 ЕУР, док је највећи број одобрених захтева у оквиру четвртог јавног позива (116 захтева, 6.567.429 ЕУР прихватљивих трошкова). Укупан број исплаћених захтева износи 137 у износу исплаћене јавне подршке од 5.264.832 ЕУР. Такође, у оквиру четвртог јавног позива је и највећи број исплаћених захтева поднетих од стране жена, односно исплаћено је 88 захтева у износу од 3.224.732 ЕУР јавне подршке. Укупан број одбијених/обустављених захтева поднетих од стране жена износи 74 у износу од 10.927.335 ЕУР.

Када је реч о Мери 7, укупан број поднетих захтева од стране жена износи 125 у износу од 28.195.063 ЕУР, од чега је одобрено пет захтева у износу од 562.689 ЕУР. Одбијено је 18 захтева у износу од 4.479.133 ЕУР.

У складу са *Правилником о условима и начину остваривања права на кредитну подршку* („Службени гласник РС”, бр. 48/17, 88/17, 84/18, 23/19, 27/20 и 36/21 и 102/21), дефинисано је да физичко лице – особа женског пола носилац комерцијалног породичног пољопривредног газдинства које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава је на реализовани кредит имало као олакшан приступ коришћењу кредита, тј. камату 1% за све намене предвиђене овим правилником. У сарадњи са пословним банкама по основу правилника реализовано је 939 кредита у укупном износу од 1.817.219.551 динара, при чему је укупно реализовано 4.177 кредита у укупном износу од 8.181.946.535,94 динара. Дакле, особе мушког пола, правна лица као носиоци регистрованих пољопривредних газдинстава, имали су реализована 3.238 кредита у износу од 6.364.726.984,94 динара, што је знатно већи и број и износ него када су у питању жене, те у наредном периоду треба осмислити мере како би се обезбедила већа заступљеност жена међу корисницима подстицајних средстава и кредита за развој пољопривредних газдинстава.

Министарство трговине, туризма и телекомуникација је за овај Извештај доставило податак да укупан број запослених у том министарству, према стању на дан 31.12.2021. године износио 630 лица, од којих је 261 мушкараца односно 41,4% и 369 жена, односно 58,6%. Од наведеног броја, на извршилачким радним местима има 253 мушкараца и 362 жене, док се на положајима налазе 8 мушкараца и 7 жена (Табела 23). Министарством руководи жена.

Табела 23: Број запослених у Министарству трговине, туризма и телекомуникација на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу

	Мушкарци	Жене
Извршиоци	253	362
Положаји	8	7

Извор: Министарство трговине, туризма и телекомуникација

У погледу квалификација које поседују запослени, разврстано по полу, структура је следећа – висока стручна спрема: мушкарци 251 и жене 354; виша стручна спрема: два мушкараца и пет жена; средња стручна спрема: 8 мушкараца и 10 жена.

Број запослених којима је престао радни однос у 2021. години по разним основама, (пензија, споразумно, отказ од стране запосленог, смрт запосленог) разврстаних по полу: је 18 мушкараца и 28 жена.

Број примљених у радни однос у 2021. години по основу интерног и јавног конкурса, преузимања, постављења, на одређено време, по основу судске пресуде, разврстаних по полу, је: 25 мушкараца и 45 жена. У вези са наведеним, број и проценат пријављених кандидата на конкурсе за попуњавање извршилачких радних места, односно за заснивање радног односа у 2021. години, на основу пола, је следећи: 279

пријава кандидата мушкараца (42,5%) и 377 пријава кандидата жена (57,5%). Превасходно су се у 2021. години путем јавног конкурса попуњавала извршилачка радна места инспектора, а на скоро сваком конкурс у било је више пријављених жена од мушкараца. У погледу броја и процента пријављених кандидата на конкурсе за попуњавање положаја, ово министарство напомиње да тим подацима располаже Служба за управљање кадровима која оглашава конкурсе за попуњавање положаја.

У овом министарству укупан број радно ангажованих лица по основу уговора о обављању привремених и повремених послова је 98, од којих 39 мушкараца (39,8%) и 59 жена (60,2%).

Квалификације које поседују радно ангажована лица, разврстане по полу, су – висока стручна спрема: 24 мушкарци и 41 жене; виша стручна спрема: четири мушкарца и 7 жена; средња стручна спрема: 11 мушкараца и 11 жена.

Имајући у виду проценат запослених по полној структури, као и старосну доб запослених, ово министарство истиче да се заснивање радног односа врши у складу са *Законом о државним службеницима*, којим је у члану 9. прописано да су при запошљавању у државни орган кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места и да се избор кандидата врши на основу провере компетенција (што је садржано у тексту конкурса којим се попуњавају упражњена радна места у министарству). У ставу 3. наведеног члана закона прописано је, између осталог, да се при запошљавању у државне органе води рачуна о томе да заступљеност полова одслика у највећој могућој мери структуру становништва. У погледу одлива запослених у 2021. години, већи је број жена којима је престао радни однос и то, углавном, због одласка у старосну пензију.

У 2021. години није било пријава запослених и радно ангажованих лица у вези са узнемиравањем, сексуалним узнемиравањем или уцењивањем, нити другим поступањем које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. С тим у вези, сваком новозапосленом, као и радно ангажованом лицу се приликом заснивања радног односа даје на потпис *Обавештење министарства о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања*.

На основу свега наведеног, према стању у 2021. години, није било веће неравномерности у заступљености полова које би орган одређеним мерама могао да отклања или ублажи, јер на одређене чињенице и околности и нема утицаја, као што је животни и радни век, заинтересованост за конкурисање на оглашена радна места и сл., при чему у министарству не постоје радна места државних службеника код којих је оправдана потреба прављења разлика по полу.

Министарство државне управе и локалне самоуправе је доставило податак ресорном Министарству за овај Извештај да је укупан број запослених у овом органу државне управе износи 102, од којих 16 мушкараца и 86 жена.

Процедуре које су спроведене и мере које су предузете код послодавца током извештајног периода (2021. година) ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених су следеће: водило се рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању ради очувања равнотеже заступљености полова. С тим у вези, у радни однос примљене су четири особе, једна мушког и три женског пола, а очекује се ступање на рад једне особе мушког и три особе женског пола. Однос броја пријема у радни однос у корист жена условљен је чињеницом да се за радна места пријављивало више жена, као и да су током изборног поступка мушкарци одустајали од даљег учешћа у поступку, те се конкурс окончавао избором између преосталих кандидата који су били женског пола. У Министарству је у току 20 конкурса за попуњавање извршилачких радних места за које се очекује да ће бити подједнако атрактивна за припаднике оба пола, те да ће након окончања конкурса бити равномеран пријем у радни однос припадника оба пола. Статистички подаци указују да су на конкурсе у 2021. години за упражњена радна места пријаве подносили у већој мери подносиле жене у односу на мушкараце и то 33 жена и 10 мушкараца.

Поред наведеног, у 2021. години спроводен је и систематски преглед запослених у складу са њиховим потребама који је обухватио све запослене припаднике оба пола (специјалистички прегледи жена и мушкараца).

Подаци о променама у полној структури запослених у 2021. години у Министарству државне управе и локалне самоуправе у односу на претходну, показују да је мањи број особа женског пола запослен у том министарству, услед природног одлива кадрова и промене радних места, те је процентуални однос мушкараца и жена на крају календарске године уједначенији у односу на претходну годину.

Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места у 2021. години у Министарству државне управе и локалне самоуправе, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених на руководећим радним местима, показују да није било промена у односу на полну структуру, док је на извршилачким радним местима повећан број за једну особу мушког пола.

Подаци о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку у 2021. години, према полној структури запослених у поменутом министарству су следећи: 12 особа мушког пола и 79 особа женског пола.

Министарство спољних послова је донело *План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова за период 1.1.2021. године – 31.12.2021. године* и у складу са наведеним, благовремено поднело извештај о спровођењу поменутог плана ресорном Министарству. У поменутом извештају је наведено да је укупан број запослених лица у том министарству износи 1.013 лица, од којих је, према полној структури, 538 мушкараца и 475 жена.

Процедуре и мере које су предузете код послодавца током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених су следеће: Министарство спољних послова интензивно ради на плану оснаживања жена и јачања њиховог учешћа у политичком и пословном животу. У том смислу, усмерено

је деловање екстериторијалних јединица министарства, односно представништва Републике Србије у иностранству. Међу реализованим активностима у 2021. години, ово министарство издваја активност Амбасаде Републике Србије у Токију, када је амбасадорка угостила полазнице програма менторства „J-Вин менторски програм менаџерске мреже од стране женских амбасадора у Јапану” који спроводи непрофитна организација „Јапанска женска иновативна мрежа”. Такође, амбасадорка Републике Србије у Скопљу учествовала је у 2021. години на конференцији под називом: „Жене у спољној политици”, коју је организовало Министарство спољних послова Северне Македоније. Амбасадорка Јовановић је, том приликом, изјавила да је поносна што представља земљу које се, према броју жена које учествују у извршној и законодавној власти налази међу првима у Европи и свету. Поред тога, од 1. новембра 2021. године организована је **Дипломатска академија**, коју је уписало 12 запослених у Министарству спољних послова, од којих четири мушкарца и 8 жена.

Министарство за европске интеграције је донело *План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова за период од 1.1.2021. до 31.12.2021. године* и поднело благовремено извештај о спровођењу поменутог плана ресорном Министарству. На основу наведеног, укупан број запослених у том министарству износи 87, од којих је 20 мушкараца и 67 жена (Табеле 24 и 25). Просек година старости за запослене жене у том министарству је 42, а за мушкарце 41 година.

Табела 24: Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места за запослене државне службенике у Министарству за европске интеграције, разврстано према полној структури запослених

	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места	11	29
Извршилачка радна места	9	38

Извор: Министарство за европске интеграције

Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време је утврђен код два радна места, али није у питању дискриминација по основу пола, јер се ради о: (1) радном месту за координацију превођења, стручни саветника и (2) радном месту за координацију спровођења и праћење спровођења пројеката који се финансирају из фондова ЕУ, на коме су запослене по две припаднице женског пола, са различитом нето зарадом (различим платним разредима, с обзиром на то да је једна запослена хоризонтално напредовала).

Државни службеници Министарства за европске интеграције су се у току 2021. године стручно усавршавали кроз обуке и учешћа. Овај вид стручног усавршавања једнако је доступан свим запосленима.

Укупан број примљених лица у том министарству у 2021. години су: три мушкарца (није било жена), док је раскинут радни однос у истом периоду са две жене и једним мушкарцем. Број жена на породилском одсуству у 2021. години је износио 8, а

број враћених жена са породилског одсуства на рад је у извештајном периоду четири. У Министарству за европске интеграције не постоји ни једно радно место за које постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

Табела 25: Укупан број лица на извршилачким радним местима и на положајима, у Министарству за европске интеграције, према полној структури запослених

Извршилачка радна места	
Мушкарци	16
Жене	66
Укупно државних службеника	82
Лица на положају	
Мушкарци	4
Жене	1
Укупно лица на положају	5
Укупно	87

Извор: Министарство за европске интеграције

Када су у питању мере и процедуре које омогућавају отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова међу запосленима у Министарству за европске интеграције, ово министарство је навело да, с обзиром на то да постоји неравномерна заступљеност полова, та чињеница ће се узети у обзир приликом запошљавања нових људи. Већ у току 2021. године примењене су одређене мере, па је број запослених мушког пола повећан за два, док је број запослених женског пола смањен за две особе. У истом периоду, број запослених мушког пола на руководећим радним местима повећан је за два, на извршилачким местима је остао непромењен, један запослени мушког пола отишао из министарства, а други запослени мушког пола примљен у радни однос у то министарство, а број запослених женског пола на руководећим радним местима смањен је за један, као и на извршилачким радним местима смањен је за један.

Министарство за бригу о породици и демографију, које је образовано у октобру 2020. године, известило је ресорно Министарство да има мање од 50 запослених и радно ангажованих лица и стога не постоји законски основ за одређивање лица за родну равноправност из реда запослених и радно ангажованих лица из тог министарства, као и да за 2021. годину није планирало активности на остваривању родне равноправности, и да стога није у могућности да достави тражени извештај.

Министарство за бригу о селу има укупно 7 запослених, од којих су четири мушкарца и три жене. Ово министарство је упркос непостојању законске обавезе, доставило свој извештај за 2021. годину и известило да по унутрашњем акту о организацији и систематизацији радних места имају, поред министра који је мушкарац, и једног државног секретара, четири помоћника министра, једног секретара министарства и једно лице запослено на одређено време у кабинету министра.

Процедуре које су спроведене и мере које су предузете код послодавца током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова међу запосленима су следеће: Министарство за бригу о селу је у првој години свог постојања (2020. године) и током 2021. године спроводило програме који се односе на унапређење родне равноправности. На пример, у оквиру *Програма подршке развоју задругарства доделом бесповратних средстава за унапређење пословања и технолошки развој задруга на територији Републике Србије*, на основу расписаног конкурса додељена су бесповратна средства за 57 задруга, при чему ово министарство истиче, да је са аспекта родне равноправности уведен критеријум приликом бодовања пријава, где су пријаве у којима су чланови/це задруга особе женског пола додатно бодоване, а самим тим су имале већу могућност добијања бесповратних средстава. Упркос тој подстицајној мери, од 57 задруга само пет задруга су задруге код којих су најмање 80% од укупног броја оснивача особе женског пола. Од наведених пет задруга, код четири задруге су законски заступници особе женског пола и сви оснивачи задруге су, такође, женског пола. Код једне задруге је законски заступник мушкарац, а четири члана су особе женског пола. Укупан број особа женског пола укључених у рад задруга је двадесет осам. У наредном периоду се очекује да применом наведених критеријуме буде већи проценат пријава на конкурс од стране задруга чији су оснивачи и чланови особе женског пола, као и већи степен учешћа особа женског пола у задругарству, у циљу економског оснаживања жена на селу.

Поменуто министарство је у извештајном периоду спроводило и *Програм доделе бесповратних средстава за куповину сеоске куће са окућницом на територији Републике Србије за 2021. годину*. Подносиоци пријаве на јавни конкурс су били супружници/ванбрачни партнери, самохрани родитељ и млади пољопривредник/ца који испуњавају све обавезно прописане услове за учешће на јавном конкурс. У првој години спровођења програма додељена су средства за куповину 650 кућа, од тога 514 брачним/ванбрачним партнерима, 55 самохраним родитељима и 81 младим пољопривредницима/пољопривредницама. У категорији самохраних родитеља средства су додељена за 54 самохране мајке и 1 самохраног оца. У категорији младих пољопривредника/пољопривредница средства су додељена за 27 младих пољопривредница и 54 млада пољопривредника. Супружници/ванбрачни партнери се на основу закљученог уговора о купопродаји, уписују у катастар непокретности/земљишне књиге на по једном половином сувласничких делова непокретности.

Канцеларија за Косово и Метохију (у даљем тексту: Канцеларија за КиМ) је доставила податак да има укупно 70 запослених и радно ангажованих лица, од којих 37% мушкараца и 63% жена. Према старосној структури, 37% запослених мушкараца је разврстано на следећи начин: 20-40 година: 2%; 40-60 година: 32%; од 60 и више година: 3%. Када је у питању 63% запослених жена, оне су по старосној структури разврстане на следећи начин: 20-40 година: 7%; 40-60 година: 49%; од 60 и више година: 7%. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Канцеларији за КиМ, разврстана по полу, за мушкарце је: ВСС:29%, ВПС: 1%, ССС:

7%; а за жене је: ВСС: 42%, ВШС: 7%, ССС:14%. Мушкарци се у тој канцеларији налазе на 28% извршилачких радних места и на 11% положаја, а жене на 59% извршилачких радних места и на 4% положаја.

Просечне плате у Канцеларији за КиМ, разврстане по полу у 2021. години за мушкарце на извршилачким радним местима износе: 80.956,51 динара, а за места на положају: 155.802,79 динара, док за жене на извршилачким радним местима износе: 86.147,72 динара, а за места на положају: 144.676,11 динара.

Када је у питању број и проценат кандидата пријављен на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно заснивање радног односа код послодавца или другог вида радног ангажовања, разврстано по полу и по квалификацијама у 2021. години је у Канцеларији за КиМ било укупно 10 кандидата, од којих један (10%) мушкарац и 9 (90%) жена.

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу у 2021. години укупно 15 запослених, од којих четири мушкараца (6%) и 11 жена (16%).

Канцеларија за ревизију система управљања средствима Европске уније, доставила је податак да је Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у тој Канцеларији систематизовано 21 радно место, са два државна службеника на положају и 31 државним службеником на извршилачким радним местима. Број запослених и радно ангажованих лица на дан 31. децембар 2021. године износио је 29, од чега један државни службеник на положају и 28 државних службеника на извршилачким радним местима, с тим да су 23 жене а 6 мушкарци.

Канцеларија Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином, доставила је податак да има укупно 12 запослених и радно ангажованих лица, од којих, по полној структури, три мушкараца и 9 жена.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима је 6, од којих је један мушкарац и 5 жена, а међу лицима на положајима четири особе, од којих по полној структури су два мушкараца и две жене.

Када су у питању квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у тој Канцеларији са средњом стручном спремом има једно лице мушког пола (жена нема у тој категорији); са завршеном високом стручном спремом има два мушкараца и пет жена; са завршеним мастером нема мушкараца, али има четири жене, док са завршеним докторатом нема ни једног лица.

У Канцеларији Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином зараде запослених се обрачунавају у складу са Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06-испр., 101/07, 99/10, 108/13, 99/14 и 95/18).

По питању утврђивање критеријума за пријем у радни однос води се рачуна о томе да се огласи односе на позицију, а не на лична својства и да се од кандидата/кандидаткиња не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.

Подаци о променама у полној структури запослених у 2021. години показују да је било било 7 запослених разврстаних по полној структури: четири мушкарца и три жене и на руководећим местима 6 лица и то четири мушкарца и две жене. Подаци о променама у броју истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури запослених показују да таквих места нема.

Канцеларија за управљање јавним улагањима, обавстила је ресорно Министарство о именовану лица задуженог за родну равноправност, женског пола, која је ангажована на пословима координатора за људске ресурсе и администрацију, а Канцеларија за информационе технологије није доставила свој одговор. Канцеларија за сарадњу с медијима доставила је одговор да има укупно 23 радна места, на којима је систематизовано 25 извршилаца (подаци нису разврстани по полу и осталим параметрима).

Према Извештају о активностима Републичког секретаријата за јавне политике (у даљем тексту: РСЈП) у области родне равноправности за 2021. годину сазнајемо да овај секретаријат у својој програмској структури буџета има два индикатора који се односе на родну равноправност, и то: (1) у оквиру Програма: 0610 – Развој система јавних политика, Програмска активност: 0005 – Анализа ефеката прописа, Циљ 1: Побољшање квалитета анализа ефеката прописа које спроводе предлагачи и побољшање квалитета прилога анализа ефеката прописа које предлагачи прописа достављају РСЈП на мишљење предвиђен је индикатор: **Број предлога закона на које је примењен тест утицаја на родну равноправност – циљана вредност за 2021. годину 2;** (2) у оквиру Програма: 0610 - Развој система јавних политика, Програмска активност: 0006 - Управљање квалитетом јавних политика, Циљ 1: Унапређена координација јавних политика предвиђен је индикатор **Израђена анализа утицаја јавних политика из области конкурентности на унапређење родне равноправности – циљана вредност 1 – планирана реализација у 2023. години.**

РСЈП је, такође, известио да је уз подршку UN Women у току 2021. године пилотирана је израда **три теста родне равноправности** и то за: (1) *Нацрт закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским и другим повременим пословима у одређеним делатностима*, (2) *Нацрт закона о изменама и допунама Закона о здравственом осигурању* и (3) *Нацрт закона о социјалном предузетништву*.

Тakoђе, у току 2021. године Влада је усвојила *Програм унапређења управљања јавним политикама и регулаторном реформом за период 2021-2025* („Службени гласник РС”, број 113/21) и пратећи *Акциони план за спровођење овог програма*, који је припремио Републички секретаријат за јавне политике. **Мером 1.4. „Унапређење квалитета прописа кроз увођење родне перспективе”** предвиђено је усклађивање теста родне равноправности и упутства за његову примену са *Законом о родној*

равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), унапређење анализе ефеката прописа на родну равноправност кроз системску употребу теста родне равноправности, као и редефинисање обавезе представљања резултата овог теста у оквиру извештаја о анализи ефеката прописа. Како би се унапредили капацитети органа државне управе за примену наведених алата, планирано је да се развије програм обуке за коришћење теста родне равноправности и спроведу обуке за државне службенике који учествују у изради прописа у областима од значаја за родну равноправност, уз подршку донатора. Ова мера се спроводи од четвртог квартала 2021. године до 2025. године. Институција одговорна за реализацију мере је Републички секретаријат за јавне политике, док су партнери Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Национална академија за јавну управу.

Када су у питању предузете мере у вези примене Закона о родној равноправности, у РСЈП – Сектор за правне и финансијске послове и управљање људским ресурсима прикупљени су и обрађени подаци и успостављене евиденције у складу са чланом 65. Закона о родној равноправности и у децембру 2021. године је донет План Републичког секретаријата за јавне политике за постизање родне равноправности који је објављен на интернет страни РСЈП. Такође, у децембру 2021. године је за именовано лице задужено за родну равноправност, женског пола, која је руководилац Групе за правне послове, јавне набавке и управљање људским ресурсима.

Према подацима РСЈП број запослених лица на дан 31.12.2021. године је 60, од којих 17 мушкараца (28,33%) и 43 жена (71,66%). Државних службеника на извршилачким радним местима укупно има 54, од којих 16 мушкараца и 38 жена, а лица на положају укупно 6, од којих је један мушкарац и 5 жена (Табела 26). Старосна структура запослених је уравнотежена јер су заступљене све старосне категорије, независно од пола, а што се тиче образовне структуре запослених 17 мушкараца је са завршеном ВСС, док је образовна структура запослених жена разноврснија, тј. 41 особа је са ВСС, једна особа са ВШС и једна особа са завршеном ССС.

Табела 26: Укупан број лица на извршилачким радним местима и на положајима у Републичком секретаријату за јавне политике

Облик радног ангажовања у РСЈП	Пол	
	Мушкарци	Жене
Државни службеници на положају	1	5
Државни службеници на неодређено време	12	20
Државни службеници на одређено време	0	2
Државни службеници на одређено време -	1	2
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	3	14
УКУПНО (БРОЈ И ПРОЦЕНАТ)	17 (28,33%)	43 (71,66%)

Извор података: РСЈП

Када су плате у питању, интересантан је податак РСЈП да државни службеници на положају мушког пола имају просечну плату у 2021. години у износу 161.729, а жене 143.541; државни службеници на извршилачким радним местима: мушког пола

83.092, а жене 84.540; док лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима: мушкарци 59.700, а жене 59.928 динара (Табела 27).

Табела 27: Подаци о платама и накнадама лица на положајима и на извршилачким радним местима у Републичком секретаријату за јавне политике

Облик радног ангажовања у РСЈП	Пол	
	Мушкарци	Жене
Државни службеници на положају	161.726	143.541
Државни службеници на извршилачким радним местима	83.092	84.540
Лица ангажована по основу уговора о привременим и повременим пословима	59.700	59.928

Извор података: РСЈП

Према подацима РСЈП, у 2021. години је на основу јавног конкурса било пријављено укупно 23 лица, од којих 7 мушкараца и 16 жена, а у радни однос је примљено укупно 6 лица, од којих два мушкараца и четири жене.

Није било пријава запослених и радно ангажованих лица везаних за узнемиравање, сексуално узнемиравање и друге поступке који имају за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода.

Републички секретаријат за законодавство је у свом допису нагласио да у вези примене чл. 16. и 18. Закона о родној равноправности, у смислу обавезе доношења плана и програма органа јавне власти који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица и извештавања о наведеном, има укупно 42 запослена лица и то 36 запослених на неодређено време и још 6 лица ангажованих по уговору о обављању привремених и повремених послова, па самим тим овај секретаријат нема ни обавезу доношења годишњег плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности. Такође, чланом 64. ст. 1-3 Закона о родној равноправности прописано је: да су органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, су дужни да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, а имајући у виду да Републички секретаријат за законодавство нема више од 50 запослених и радно ангажованих лица, не постоји ни обавеза одређивања лица задуженог за родну равноправност. На сличан начин је одговорио и Директорат за радијациону и нуклеарну сигурност и безбедност Србије, који има укупно 33 запослена и радно ангажована лица.

Републички завод за статистику је доставио податак да укупан број запослених у том заводу у 2021. години износи 381, од тога: 114 мушкараца и 267 жена. Такође, укупан број руководећих радних места у РЗС је 135, на којима се налазе 45 мушкараца и 90 жена. Укупан број извршилачких радних места у РЗС је 246, на којима је распоређен 71 мушкарац и 175 жена. Укупан број запослених који су упућени на стручно усавршавање или обуку у 2021. години, према полној структури запослених је:

10 мушкараца и 20 жена. Укупан број планираних за примање у радни однос у 2021. години, према полној структури је: 10 мушкараца и 15 жена. Није било планираних за отпуштање у 2021. години у РЗС. Број жена које су се вратиле на рад у 2021. години, а које су користиле породилско одсуство је 9. Због неравномерне заступљености полова (два пута више жена него мушкараца), РЗС је донео План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који садржи укупно 7 мера за постизање наведеног циља.

Служба за управљање кадровима, иако није била у законској обавези, доставила је ресорном Министарству Годишњи извештај о остваривању родне равноправности у том органу из којег сазнајемо да је укупно запослених и радно ангажованих лица у тој служби **44, од којих 11 мушкараца (25%) и 33 жене (75%).**

Агенција за лекове и медицинска средства Србије је доставила садржајан извештај у којем је ресорно Министарство обавестила да је, не само именовала именовала лице задужено за родну равноправност, већ и образовала Радну групу која је извршила анализу остварености родне равноправности у тој агенцији, увидом у кадровски систем, по унапред утврђеним параметрима. Спроведеном анализом из октобра 2021. године је утврђено да је у тој агенцији запослено знатно више особа женског него особа мушког пола. **Од 225 запослених, на неодређено време је запослено 162 особа женског и 40 особа мушког пола, а на одређено време 18 особа женског и 5 особа мушког пола.** Несразмера је проистекла из саме структуре запослених, имајући у виду да највећи број запослених који ради у фармацеутском сектору и у лабораторијама у којима је према систематизацији радних места највећа потреба за дипломираним фармацеутима чине жене. Такође, треба напоменути да на Фармацеутском факултету студира и завршава студије знатно већи број жена, него мушкараца. Жене и мушкарци у агенцији имају идентичну плату у складу са платним разредима и утврђено је да није било повреда равноправности у том смислу. Увидом у архиву свих јавних конкурса за попуњавање радних места, који су спроведени у последње две године, несумњиво је утврђено да је поштован принцип родне равноправности. Такође, утврђено је да не постоје истоветна радна места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Што се тиче укупног броја руководећих радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених, жене су распоређене на 15, а мушкарци на 7 руководећих радних места.

Агенција за привредне регистре (АПР) доставила је податак да **укупан број запослених у тој агенцији износи 435, од којих по полној структури: 165 мушкараца и 270 жена.** АПР наглашава да у тој агенцији нема дискриминације по полу било при запошљавању или у области рада, јер се АПР придржава важећих законских норми и не врши кршење права на заштиту мајчинства или једнаког права на стручно усавршавање и образовање. Илустрације ради, у 2021. години АПР је упутио на стручно усавршавање и обуку 14 запослених, од којих су 6 мушкарци и 8 жена. Такође, у погледу кретања кадра по полу, АПР је известио да је извештајном периоду у тој агенцији је запослено 15 лица на извршилачким радним местима (према полној

структури 7 мушкарца и 8 жена), а на извршилачким радним местима агенцију је напустило 11 лица (према полној структури: три мушкарца и 8 жена). У АПР-у, у извештајном периоду, није било промена у броју истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури запослених.

Агенција за осигурање депозита доставила је ресорном Министарству *Извод из Плана пословања за 2022. годину*, који је рађен на основу врло квалитетне и опсежне родне анализе, реализоване у првој половини децембра 2021. године, којом приликом је утврђено да је у тој агенцији укупно запослено 63 лица од којих 55 запослених и 8 радно ангажованих. Од укупно 55 запослених лица лица је 17 мушкараца, што чини 30,91% укупног броја запослених и 38 жена, што представља 69,09% укупног броја запослених. Агенција има и 8 радно ангажованих лица, од тога 5 мушкараца (62,50%) и три жене (37,50%). Агенција за осигурање депозита доставила је податке о старосној структури запослених и радно ангажованих лица, разврстаној по полу, као и податке о образовној структури запослених, у складу с актом о организацији и систематизацији радних места (Табела 28), као и о образовној структури радно ангажованих лица у складу са *Правилником о избору стручног лица-повереника, одређивању висине накнаде за рад и накнаде стварних трошкова стручном лицу-поверенику*, разврстане по полу (Табела 29).

Табела 28: Квалификације запослених у Агенцији за осигурање депозита у децембру 2021. године, разврстане по полу

Мушкарци	Средње образовање НОКС ниво 3	Средње образовање НОКС ниво 4	Високо образовање НОКС ниво 6.1. 180ЕСПБ	Високо образовање НОКС ниво 6.2. и 7.1. најмање 240 ЕСПБ	УКУПНО М
Број	1	1	0	15	17
Жене	Средње образовање НОКС ниво 3	Средње образовање НОКС ниво 4	Високо образовање НОКС ниво 6.1. 180 ЕСПБ	Високо образовање НОКС ниво 6.2. и 7.1. најмање 240 ЕСПБ	УКУПНО Ж
Број	0	5	1	32	38

Извор: Агенцији за осигурање депозита

Осим тога, достављен је и податак да се у Одбору директора те агенције, на функцији председника и члана налазе два мушкарца, а на радном месту директора сектора налазе се четири жене и два мушкарца. На радном месту шефа одељења, од укупно 12 попуњених радних места, 10 радних места заузимају жене, а два су мушкарци. Када је у питању радно место вишег стручног сарадника, од укупно 19 попуњених радних места, 14 заузимају жене, а 5 су мушкарци. Наведена структура, која показује да се на позицијама директора сектора и шефова одељења у већем проценту налазе жене, омогућава да агенција као послодавац у највећој мери да ангажује жене у свим процесима рада, од припрема и предлагања до доношења и

усвајања одлука из свог делокруга.

Табела 29: Квалификације које поседују радно ангажовани у Агенцији за осигурање депозита у децембру 2021. године, разврстане по полу

Мушкарци	Средње образовање НОКС ниво 3	Средње образовање НОКС ниво 4	Високо образовање НОКС ниво 6.1. 180ЕСПБ	Високо образовање НОКС ниво 6.2. и 7.1. најмање 240 ЕСПБ	УКУПНО М
Број	0	0	0	5	5
Жене	Средње образовање НОКС ниво 3	Средње образовање НОКС ниво 4 С	Високо образовање НОКС ниво 6.1. 180 ЕСПБ	Високо образовање НОКС ниво 6.2. и 7.1. најмање 240 ЕСПБ	УКУПНО Ж
Број	0	0	0	3	3

Извор: Агенцији за осигурање депозита

Сходно наведеном, овај део родне анализе Агенције за осигурање депозита је приказан врло прегледно и према звањима именованих и постављених лица, односно опису радних места запослених и радно ангажованих државних службеника и намештеника. У циљу вођења полититке усклађивања професионалног и породичног живота, која има као један од циљева постизање позитивног утицаја на добробит деце, Агенција води рачуна о томе да приликом заказивања састанака сатница буде таква да се са запосленима у Агенцији који имају децу млађег узраста не заказују састанци пред крај радног времена, а посебно не после радног времена. Ради постизања превентивне здравствене заштите, Агенција је током 2021. године спровела набавку услуге систематског прегледа запослених која између осталог, обухвата прегледе у циљу превентивног деловања у откривању рака грлића материце и рака дојке. Одсуство с посла због трудноће, породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета, односно материнство и очинство (родитељство) не може бити разлог за ускраћивање права на стручно усавршавање, додатно образовање и напредовање, те Агенција као посебну меру издваја могућност да жене које су се вратиле са одсуства ради неге детета похађају стручне семинаре и обуке из свог делокруга посла. Агенција је известила да на дан усвајања Плана пословања (децембар 2021. године) нема поднетих пријава од запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању и уцењивању нити о било ком другом поступку који је последица дискриминације по основу пола, односно рода. Такође, поменута агенција нема судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по основу пола, односно рода. Агенција је нагласила да приликом објављивања јавних конкурса води рачуна о томе да у тексту наведе да се сви изрази, појмови, именице, придеви и глаголи који су саставни део огласа, а употребљени су у мушком граматичком роду, без дискриминације односе и на особе женског пола и да планира да у акту о систематизацији и организацији радних места унесе одређене напомене по питању родно осетљивог језика. Такође, приликом формирања радних тела, одбора и комисија у Агенцији, по правилу се води рачуна о уравнотеженој заступљености жена

и мушкараца.

Агенција за спречавање корупције је благовремено поднела извешатај у којем је ресорно Министарство известила о томе да има донети *План за остваривање родне равноправности за 2021. годину*, којим су утврђене су мере за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2021. години. Такође, ова Агенција је доставила податак, према стању на дан 31.12.2021. године, да укупан број запослених и радно ангажованих лица износи 91, од којих су 27 мушкарци (30%), а 64 су жене (70%). Агенција за спречавање корупције у свом извештају наглашава да не постоји дискриминација по полу, при запошљавању и обављању радних задатака. Агенција је током извештајног периода примењивала и даље примењује све позитивне прописе којима регулише остваривање права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе, спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду. Запослени у Агенцији имају једнако право на стручно усавршавање и образовање, па је радећи на подизању свести о потреби родне равноправности запослених у 2021. години упутила 23 запослених на семинаре из области заштите равноправности (16 женског пола и 7 мушког пола). Агенција је приликом упућивања на стручна усавршавања водећи рачуна о потребама посла у Агенцији и описа радног места запослених водила рачуна о једнакој заступљености полова.

Агенција за спречавање корупције је у сарадњи са експертима из ове области, а сходно потребама које изискује *Закон о родној равноправности*, у 2021. години израдила *Приручник за мерење помака у доприносу унапређењу родне равноправности кроз рад Агенције*, којим је, поред осталог, предвиђена и примена алата за интегрисање родне перспективе у рад Агенције. Поред наведеног, ова Агенција је, уз подршку Мисије ОЕБС у Србији, 9. децембра 2021. године, на *Међународни дан борбе против корупције*, организовала и међународну онлајн конференцију под називом „*Родна политика као неопходност или прилика-политиком једнаких могућности ка ефикаснијем спречавању корупције*”.

И Агенција за лиценцирање стечајних управника је благовремено поднела извешатај и обавестила ресорно Министарство да је у 2021. години именовала лице задужено за родну равноправност, али није доставила податак о укупном броју запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и осталим предвиђеним критеријумима. Ова агенција је доставила податак да је у 2021. години у Агенцији за лиценцирање стечајних управника на руководећим позицијама било 57,14 % особа женског пола и 42,86 % особа мушког пола. Поред тога, достављен је и податак да у 2021. години у Агенцији за лиценцирање стечајних управника у области рада није забележена дискриминација која се односи на пол, род и породични статус запослених, те да је обезбеђена једнака могућност запошљавања без обзира на пол, род и породични статус кроз спровођење јавног конкурса који је Агенција реализовала у складу са *Законом о јавним агенцијама* и да је запосленима дата једнака могућност за стручно усавршавање без обзира на пол, род и породични статус запослених. Из наведеног произилази закључак да би у наредном периоду родну анализу у појединим органима државне управе, службама и агенцијама требало унапредити и

конкретизовати мерљивим показатељима стања у погледу остваривања родне равноправности на годишњем нивоу.

Координационо тело Владе Републике Србије за општине Прешево, Бујановац и Медвеђа известило је да то тело у својој служби има укупан број запослених и радно ангажованих лица **22, од којих 8 мушкараца и 14 жена**. Такође, ово тело је донело и *План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова за 2021. годину*.

Повереник за заштиту равноправности је, у току 2021. године, а у оквиру пројекта WoBaCa – *Ка родној равноправности кроз повећане могућности за равнотежу између пословног и приватног живота*, као партнер са Повереником за родну равноправности и једнак третман Републике Естоније и градом Хајделбергом, спровео истраживање *Родна равноправност и равнотежа између пословног и приватног живота*. Подаци из истраживања говоре о динамици родних улога мушкараца и жена у Србији у контексту дисбаланса између приватног и професионалног живота, али и могућности за постизање равнотеже, уз сагледавање регионалних специфичности. Истраживање је доступно на интернет страници Повереника за заштиту равноправности.⁵⁰

Такође, учешће жена у јавном и политичком животу у Србији током 2021. године сагледано је у краткој анализи коју је Повереник сачинио на основу доступних података са званичних интернет презентација органа јавне власти. По учешћу жена у законодавној власти, Република Србија налази се на 28. месту на свету (2020: 25. место), док посматрајући просек међу европским државама заузима 14. место (2020: 12. место).⁵¹ У Анализи је наведено да тадашњи сазив Народне скупштине чини 99 посланица (39,76%) и 150 посланика (60,24%). На челу је Народне скупштине је председник. Народна скупштина има 20 одбора, жене су на челу пет, а мушкарци председавају у 14 одбора. Међу заменицима председника одбора је 10 жена и 9 мушкараца, а међу секретарима одбора је чак 15 жена.⁵² Ова анализа је представљена у Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности о стању у области заштите равноправности за 2021. годину који је доступан на званичној интернет презентацији Повереника.⁵³

За потребе овог Извештаја Српска академија наука и уметности (у даљем тексту: САНУ) је на захтев ресорног Министарства благовремено доставила свој извештај на основу којег се може утврдити да ова институција има донет *План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова за 2021. годину* и да

⁵⁰ Доступно на: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/rodna-ravnopravnost-i-ravnoteza-izmedju-poslovnog-i-privatnog-zivota/> – напомена Повереника за заштиту равноправности.

⁵¹ *Monthly ranking of women in national parliaments*, Parline, 1 January 2022, <https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2022> – напомена Повереника за заштиту равноправности.

⁵² Извор: Званична интернет презентација Народне скупштине Републике Србије: [http://www.parlament.gov.rs/narodna-skupstina-/vazna-dokumenta/poslovnik-\(precisceni-tekst\)/radna-tela-narodne-skupstine.2871.html](http://www.parlament.gov.rs/narodna-skupstina-/vazna-dokumenta/poslovnik-(precisceni-tekst)/radna-tela-narodne-skupstine.2871.html). Приступљено на дан 08.02.2022. године – напомена Повереника за заштиту равноправности.

⁵³ <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/> – напомена Повереника за заштиту равноправности.

води евиденцију запослених лица разврстаних по полу. **Укупан број запослених у САНУ у 2021. години износи: 145, од којих је 52 мушкараца и 93 жене.** Укупан број руководећих радних места (руководиоци Сектора и Група) у САНУ износи: 19, а имајући у виду да су два руководеће радна места у тој години била непопуњена, **на укупно 17 руководећих места је распоређено 5 мушкараца и 12 жена.** Укупан број извршилачких радних места у САНУ је 128, на којима је запослено 47 мушкараца и 81 жена. САНУ је известила да у тој институцији не постоје истоветна радна места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а да постоји разлика у висини нето зарада и да су зараде, без обзира на пол, једнаке. У вези са наведеним, САНУ је појаснила да се основна зарада за радно место у тој институцији утврђује тако што се основна зарада за најједноставнији рад (коэффицијент 1,00) помножи са коэффициентом радног места за које је запослени закључио уговор о раду. Основну зарату за најједноставнији рад утврђује Извршни одбор САНУ. Коэффицијент радног места утврђује се на основу сложености, одговорности, обима посла, услова рада и стручне спреме. Коэффицијенти радних места утврђени су Прегледом коэффициентената радних места, који чини саставни део Правилника о раду САНУ.

У 2021. години САНУ није упућивала запослене на стручно усавршавање или обуку. Укупан број лица примљених у радни однос у 2021. години, према полној структури, био је: 5 мушкараца и 6 жена. Укупан број отпуштених лица у 2021. години, према полној структури је био 8 жена (није било отпуштених мушкараца у тој години).

Према извештају САНУ у тој институцији нема дискриминације по основу пола, како приликом запошљавања, тако и на подручју рада и да се се та институција придржава важећих законских норми, посебно обраћајући пажњу на забрану престанка радног односа у одређеним случајевима: на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, забрану родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, забрану неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредност итд. У вези са наведеним, САНУ је известила да у 2021. години, право на породилско одсуство је користило 6 жена запослених у САНУ, а до краја 2021. године, једна запослена се вратила на посао, на радно место на ком је била и пре отварања породилског боловања. Анализом наведеног извештаја, ресорно Министарство констатује да САНУ није доставила податке о броју изабраних академика САНУ-а разврстаних по полу, нити податке о заступљености полова у управним и надзорним телима ове институције од највишег културног и научног значаја у Републици Србији на чијем је челу мушкарац.

Када су у питању извештаји органа АП Војводине, ресорно Министарство изражава задовољство због благовремено достављених 13 извештаја и њихове садржајности и, овом приликом, ради илустрације деловања у области јавних послова, посебно издваја четири извештаја и то из: Покрајинског секретаријата за финансије и Покрајинског секретаријата за социјалну политику, демографију и равноправност

полова и Покрајинског секретаријата за здравство и Завода за равноправност полова АПВ.

Покрајински секретаријат за финансије је доставио податак о именовану лица задуженог за родну равноправност у том органу, затим врло прегледну и садржану евиденцију података о запосленим и радно ангажованим лицима разврстаним по полу, старосној доби и сл. Критеријумима предвиђеним *Законом о родној равноправности*, из које сазнајемо да је у том органу присутна осетно неуравнотежена заступљеност полова јер има 25% мушкараца и 75% запослених и радно ангажованих жена, те да жене старије од 50 година чине више од половине запослених (37 од укупно 77 запослених). Међутим, за потребе израде овог Извештаја, посебно су значајни подаци које је Покрајински секретаријат за финансије доставио ресорнок Министарству, а односе се на родно одговорно буџетирање. Будући да је законом уређено и питање родно одговорног буџетирања, органи јавне власти, па самим тим и органи покрајинске управе, дужни да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са прописом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку. Полазећи од чињенице да је у време достављања *Упутства за припрему буџета за 2021. годину* законски рок за примену родно одговорних принципа на буџет у целини био утврђен за 2021. годину, а имајући у виду и достигнути ниво дефинисања родне компоненте у програмским информацијама буџетских корисника, поменутиим упутством је одређено да сви директни буџетски корисници Аутономне покрајине Војводине у свом финансијском плану утврде родну компоненту буџета дефинисањем најмање једног родно одговорног циља и дефинисањем најмање једног родно одговорног показатеља за најмање један програм и програмску активност/пројекат. Резултат ових активности јесте да су **покрајинским буџетом за 2021. годину, родно одговорним буџетирањем обухваћени сви директни буџетски корисници**. Покрајински секретаријат за финансије је подсетио да је од почетка увођења родно одговорног буџетирања, 2015. године, овај секретаријат настојао да се ова компонента угради у програмску апликацију за припрему, извршење и извештавање о реализацији буџета Аутономне покрајине (АП) Војводине, као и да се наведено дефинише актима (упутствима, инструкцијама и др.). Тако се у поменутом упутству у посебном одељку дефинише исказивање родне анализе. Родно дефинисање је омогућено у програмској апликацији „БисТрезор”, у делу којим се дефинише програмска структура. Поред дефинисања да ли је родно одговорно буџетирање примењено у оквиру програма, програмске активности/пројекта, циља и индикатора који мери остварење циља, ова програмска апликација омогућује да се одабере родни значај, избором једне од наведених опција: велики, средњи, мали или минималан. Степен родног значаја, у недостатку за сада јединствене прописане методологије, буџетски корисници врше на основу вредновања извршеног у складу са критеријумима за процену релевантности програма изабраног за уродњавање. Поред одабира родног значаја, програмска апликација нуди и одабир начина на који је родна перспектива укључена у буџет: (1) постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности, (2) узимање у обзир

питања рода и (3) диференцирање циљева и индикатора тако да се експлицитно односе на жене и мушкарце. Овако постављен систем омогућује праћење програма, програмских активности и пројеката за које су дефинисани родни циљеви и индикатори и ниво издвајања на нивоу програма/програмске активности/пројекта укупно, као и приказ дефинисаних родњих циљева и индикатора по програмској структури. Међутим, како је за програме/програмске активности/пројекте дефинисано више циљева, а за сваки циљ може бити дефинисано више индикатора, тачан ниво издвајања за родно осетљиве политике могао би се исказати када би се средства експлицитно везивала за индикаторе, што тренутно није случај. Износ издвајања наводи се за целину програмске структуре (програм/програмска активност/пројекат), те одражава целину средстава за наведену програмску активност, али не и ниво издвајања за родну равноправност. У складу са наведеним, акт о завршном рачуну буџета АП Војводине за буџетску годину садржи и извештај о извршењу буџета по програмској класификацији, а чији је саставни део извештај о извршењу родно дефинисаних индикатора у програмској структури буџета. Наведени извештај саставни је део завршног рачуна, доставља се покрајинским посланицима ради усвајања, а објављује се након усвајања на интернет презентацији „Транспарентност буџета АП Војводине.

Покрајински секретаријат за социјалну политику, демографију и равноправност полова доставио је, најпре, податак да од укупано 52 запослених и радно ангажованих лица, има 18 мушкараца (34,6%) и 34 жене (65,4%). Просечна старосна доб запослених мушкараца је 39, а за жене 52 године. Сви запослени мушкарци (18) и 32 жене имају високу стручну спрему. Просечни номинални износ плате и других накнада у 2021. години за извршиоце мушкарце износи 60.832 динара, а за жене 84.095 динара, код службеника на положају за мушкарце 126.759 динара, а за жене 127.746 динара; док је именовано лице које обавља функцију покрајинског секретара мушког пола са просечном платом у износу 137.854 динара. Висина примања, односно плата запослених и радно ангажованих лица, заснована је на истим критеријумима за жене и мушкарце, односно применом Покрајинске уредбе о платама, накнади трошкова, отпремнини и другим примањима постављених и запослених лица у органима Аутономне покрајине Војводине („Сл. лист АПВ”, бр. 27/12, 35/12, 9/013,16/14,40/14,1/15,44/15, 61/16, 30/17, 26/18,28/19, 16/20 и 68/20), која искључује могућност дискриминације на основу пола. Интересантан је податак о броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби, који сведочи да нема дискриминације жена по том основу у овом органу, већ напротив да су оне с обзиром на процентуалну заступљеност, несразмерно заступљене у истим, јер се од укупно шест таквих места мушкарци налазе на само на једном месту (27,2%), а жене на чак 5 (72,6%), при чему је од значаја податак да је просечна старосна доб мушкараца 41, а жена 48 година. Такође, овај секретаријат је известио да у 2021. години није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као ни судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у

органима јавне власти по тим судским одлукама.

За потребе ове анализе, веома су значајни подаци добијени су од Покрајинског секретаријата за здравство, које је не само одредио лице задужено за родну равноправност, већ је по доношењу *Закона о родној равноправности* извршио *Измену и допуну Плана рада Покрајинског секретаријата за здравство за 2021. годину* и који је, на основу добро структуриране и опсежне анализе реализоване током децембра 2021. године, дошао до података који су били основа за израду Плана за примену посебних мера. Примера ради, на основу поменуте анализе се дошло до сазнања да у **47 установа примарне здравствене заштите, на место директора је именовано 30 мушкараца, што чини чак 64% тих места и 17 жена, тј. 36% на највишим руководећим радним местима.** Међутим, у 35 установе секундарне и терцијарне здравствене заштите, именовано је 15 мушкараца, што чини 43% и 20 жена тј. 57% особа именованих на место директора у тим установама, што указује на то да у тој групи здравствених установа у АПВ постоји уравнотежена заступљеност полова. Укупно посматрано, на нивоу свих 82 установе здравствене заштите у АПВ постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова на положају директора имајући у виду да већину здравствених радника чине жене, а да је заступљеност мушкараца на местима директора здравствених установа 55%, а жена са 45% свих особа на местима директора у установама здравствене заштите у АПВ (Табела 30).

Покрајински секретаријат за здравство је сачинио и анализу чланова/чланица Управних одбора у установама примарне здравствене заштите чији је оснивач АПВ, што је мали број органа државне управе урадио, а у тим органима је и најзаступљенија неравноправност полова. Тако се дошло до сазнања да у 47 установа примарне здравствене заштите АПВ, на дан 01.12.2021. године када је рађена ова анализа, показатељи састава управних одбора су следећи: у 20 или 42,5 % установа има 3 члана; 4 или 8,5 % установе имају 4 члана; 22 или 47 % установе има 5 чланова и једна или 2 % установа има 7 чланова. У одборима са три члана није стриктно примењена квота од 40% у вези са проценом неуравнотежене заступљености полова, те се однос 2:1 није третирао као неуравнотеженост мада је фактички у питању однос заступљености од 77% мушкараца и 33% жена.

Табела 30 – Подаци из 2021. године о лицима која обављају послове директора здравствених установа у АПВ, разврстани по полу

Директори/директорке	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
Примарна здравствена заштита	17	30	47
Секундарна и терцијарна здравствена заштита	20	15	35
УКУПНО	37	45	82
ПРОЦЕНАТ	45%	55%	100%

Извор: Покрајински секретаријат за здравство

Тачније, од укупно 47 управних одбора установа примарне здравствене заштите на територији АП Војводине у 20 установа или 42,5 % постоји неуравнотежена заступљеност полова. Од 20 управних одбора у којима постоји неуравнотежена заступљеност полова у 4 или 20 % доминирају особе мушког пола. Од 20 управних одбора у којима постоји неуравнотежена заступљеност полова у 16 или 80 % доминирају особе женског пола, а у чак 12 од наведених 16, или 60 % наведених одбора постоји ситуација да у овом органу управљања нема ни једне особе мушког пола.

Завод за равноправност полова АПВ, као институција која се специјализовано бави питањем равноправности полова на покрајинском нивоу, доставио је обиман извештај из којег за потребе збирног Извештаја преносимо сажете информације. Наиме, Завод је у оквиру својих пет задатих циљева због којих је основан, током 2021. године, спровео следеће програме: (1) *Програм: Афирмација стручне и научне литературе о родној равноправности*, објављене су две публикације и то: ауторки Зорице Мршевић и Светлане Јанковић „*Инклузивна безбедност*“ у тиражу од 200 примерака и ауторке Радице Шиповац „*Историјско и савремено стваралаштво жена*“, у тиражу од 100 примерака; (2) *Програм: Број анализа о ефектима програма о примени родно одговорног буџетирања у локалним самоуправама АП Војводине*, у оквиру којег је спроведена анализа о резултатима обуке о родно одговорном буџетирању коју је Завод за равноправност полова спровео у 21 локалној самоуправи на територији АП Војводине у периоду од 2018. до 2020. Године, о чему смо већ извештавали у претходном периоду. У оквиру овог програма реализована је још једна активност која се тиче сарадње са родним локалним механизмима са територије Војводине. Завод за равноправност полова је током 2021. године прикупио податке о заступљености жена и мушкараца на местима одлучивања у јединицама локалне самоуправе на територији АП Војводине, као и о раду и функционисању локалних механизмима за равноправност полова. Подаци су прикупљани у периоду од 22. фебруара до 26. марта 2021. године и они су након анализе систематизовани у јединствену електронску базу података доступну на сајту Завода; (3) *Програм: Конкурс за доделу бесповратних средстава брачним паровима на територији АП Војводине за куповину сеоских кућа са окућницом за 2021. годину*, на основу којег је 19 породица је добило бесповратна средства за куповину куће, а исто толико жена је постало власница непокретности на селу. Од 2014. године од када се овај конкурс расписује, а у оквиру подстицајних мера Завода за равноправност полова које за циљ имају економско оснаживање жена на селу, 313 жена је постало сувласница некретности; (4) *Програм: Конкурс за унапређење родне равноправности на територији АП Војводине*, који је реализован путем два циклуса са циљем пружања финансијске подршке удружењима грађана и осталим организацијама које својим активностима унапређују област родне равноправности, и то путем обука и радионица на тему подизања свести о теми родне равноправности, као и елиминисања предрасуда и стереотипа о улози жена и мушкараца у породици и друштву. Бесповратна средства добило је укупно 32 удружења грађана чиме је дат допринос остваривању циљева

Националног акционог плана за родну равноправност 2016-2020. године који се тичу успостављања механизма сарадње са удружењима; (5) *Програм: Сајам стваралаштва сеоских жена у Војводини*, у оквиру којег су реализоване промотивне активности Завода, а поводом Међународног дана сеоских жена (15. октобар), у Панчеву је 30. октобра 2021. године када је одржана традиционална манифестација Завода за равноправност полова - Сајам стваралаштва сеоских жена у Војводини. Сајму је присуствовало близу 200 удружења жена са територије целе Војводине које су изложиле своје производе и рукотворине, а садржај манифестације обogaћен је богатим културно-уметничким програмом, такмичењима и вредним наградама (6) *Програм: Конкурс за доделу бесповратних средстава јединицама локалних самоуправа са I територије АП Војводине за финансирање израде локалних акционих планова за 2021. годину*, у оквиру којег су додељена средства за израду ЈАП-а у области родне равноправности добило је 10 локалних самоуправа са територије АП Војводине: Чока, Житиште, Сента, Зрењанин, Апатин, Нови Кнежевац, Шид, Кула, Нови Бечеј и Опово; (7) *Програм: Јавни конкурс за финансирање пројеката у области развоја и афирмације женског предузетништва*, који имајући у виду овакву ситуацију изазвану пандемијом COVID-19 Завод је у 2021. години расписао *Конкурс за финансирање пројеката у области развоја и афирмације женског предузетништва* као вид подршке женама предузетницама и њиховом пословању. На конкурс се пријавило 144 предузетнице из целе Војводине (што је показало да постоји интересовање за овакву врсту подршке женама у сектору привреде), док је бесповратна средства добило **48 привредних субјеката** и то за подршку унапређења пословних капацитета, иновација и пројеката у ЗГАП- ир фази кроз куповину машина, опреме, алата и репроматеријала, као и за сертификацију, стандардизацију и брендирање производа и услуга. У оквиру наведеног, спроведена је и обука „Дигитални маркетинг“ за 10 жена (чланица удружења жена и предузетница из Војводине) које су желеле да унапреде своје знање и вештине када је у питању промоција производа и услуга у дигиталном свету и тржишту. Предавања су одржали квалификовани тренери и предавачи у својим областима у складу са специфичним захтевима и делатношћу полазница обуке.

У области јавних послова, након родне анализе, ресорно Министарство напомиње да су се поједини правни субјекти издвојили као позитивни примери из јавних установа и јавних предузећа у 2021. години, а то су: Културни центар Крушевац и Ветеринаски Завод Суботица д.о.о. Примера ради, укупан број запослених лица у Културном центру Крушевац је 60. Према полној структури број запослених мушкараца у овој организацији је 24, док су у истој организацији запослене и 36 жене. На руководећим позицијама у овој установи налази се два мушкарца и 6 жена. Од укупно 92 запослена лица у Ветеринарском Заводу Суботица, 44 су мушкарци, а 48 су жене. Прегледом броја запослених лица на руководећим позицијама уочава се да је број мушких и женских лица исти, односно по четворо руководиоца. На основу наведених показатеља, као и других анализираних података, може се закључити да у наведеним установама нема ни дискриминације по полу односно роду, као ни у областима рада, запошљавања и напредовања на раду и у вези са резултатима рада.

4.14. Сексуално и репродуктивно здравље и права

КТРР је известило да је Национална коалиција за окончање дечијих бракова у Србији (у даљем тексту: Национална коалиција), која је основана у Републици Србији (на иницијативу тог тела и UNICEF-а 2019. године), наставила да остварује свој циљ и у 2021. години, кроз усмерену и координисану акцију релевантних актера допринесе окончању дечијих бракова у Србији, а нарочито у ромској популацији. Током 2021. године Национална коалиција је одржавала редовне састанке на коме су чланице говориле о формирању две подгрупе чији је циљ заговарање за стратешко-нормативне промене и повећане медијске видљивости проблематике дечијих бракова. Поред тога, Национална коалиција је у децембру 2021. године одржала годишњу конференцију са циљем представљања резултата свог рада, али и отварања простора за дискусију о важности интерсекторског и мултисекторског приступа у решавању проблема дечијих бракова у Србији. Конференција је организована уз присуство представника из система социјалне и здравствене заштите, правосуђа, образовања, организација цивилног друштва и медија. Неки од главних закључака са те конференције су: (1) Наставити јачање мултисекторског приступа са посебним освртом на образовање, здравље, социјалну заштиту, правосуђе и полицију; (2) Јавно заговарање треба усмерити на ефикасно спровођење политика које обухватају мере за окончање дечијих бракова, посебно *Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња, Стратегије за превенцију и заштиту деце од насиља, Стратегије за родну равноправност 2021-2030 и Стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици 2021-2025*; (3) Јавно заговарање посебно треба да се усмери на законске измене *Породичног закона, Кривичног закона и Закона о спречавању насиља у породици*; (4) Неопходно је унапређивање прикупљања података и анализе података у циљу праћења појаве у оквиру система социјалне заштите и других система ради планирања политика заснованих на доказима. На локалном нивоу неопходно је обезбедити централизоване функционалне базе података која се користи на нивоу заједнице; (5) Потребна је шира подршка школовању деце из осетљивих група и превенција осипања из образовног система у сарадњи са осталим системима; (6) Неопходна је едукација и сензибилизација професионалаца кроз обавезне и редовне обуке стручних лица у циљу системског преноса знања и промовисања добрих пракси у мултисекторској сарадњи; (7) Јасне инструкције, протоколи и правне норме су веома важни за ефикасније одговоре институција, стога је неопходно да се они континуирано развијају и примењују у свакодневном раду; (8) Неопходно је препознавање улоге Ромских женских НВО у функционисању мултисекторске сарадње у циљним заједницама; (9) Потребно је подизање свести у јавности о штетности и неприхватљивости дечијих бракова, кроз пажљиво осмишљене и таргетиране кампање и едукацију.

Након ангажовања консултанткиња за рад две поменуте подгрупе Националне коалиције, током 2021. године је континуирано рађено на иницијативама за измену три кључна закона у овој области: *Породичног закона, Кривичног законика и Закона о спречавању насиља у породици*, као и на повећању медијске видљивости проблема

дечијих бракова, као и рада Националне коалиције уопштено. У оквиру наведеног, одржан је шести састанак Националне коалиције, на коме су представљене иницијативе за измену поменутог законског оквира, као и медијска кампања „*Детињство, не брак!*“. КТРР је предлоге измена поменута три закона упутило Министарству правде и Министарству за бригу о породици и демографију. Предложене измене закона, између осталог, садрже и препознавање малолетничких бракова као облика трговине људима, укидање могућности склапања брака пре 18. године, препознавање малолетничких брачних и ванбрачних заједница као облика насиља у породици. Према првом нацрту о изменама Породичног закона, предлози КТРР су усвојени.

КТРР је организовало и медијску кампању под називом: „*Детињство, не брак!*“, која за циљ има да скрене пажњу на проблем и распрострањеност дечијих бракова, али и да покаже примере жена и девојака чије су породице увиделе важност образовања девојчица и на тај начин им пружиле подршку у адекватном расту и развоју. Ова кампања представљена је јединицама локалне самоуправе, заједно са смерницама за учествовање у истој.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја је известило да је ради потпуне примене законске регулативе у овој области, припремило је током 2021. године, а у сарадњи са Популационим фондом Уједињених нација (UNFPA) Програм обука за примену међупредметне компетенције *Одговоран однос према здрављу* које садрже образовне материјале за здравствено васпитање укључујући *образовање о репродуктивном здрављу, превенцији раних бракова, родној равноправности* и родно заснованом насиљу, последицама злоупотребе психоактивних супстанци и др. Просветини саветници из школских управа (ШУ), који су прошли ТоТ обуку, модерирани су осам сати онлајн обуке за групу коју су чинили по један стручни сарадник из сваке школе која се налази на територији ШУ у којој раде. Обука је организована на ЗУОВ ЕДУ платформи Завода за унапређивање образовања и васпитања и финансирана од стране UNFPA. Ради потпуне дисеминације информација стручни сарадници реализују презентације образовних материјала свим наставницима у својим школама. Потпун је обухват школа, а један од резултата је и унапређивање принципа родне равноправности у школи. Школске управе прикупљају од стручних сарадника из школа прилоге и примере добре праксе који се објављују на Националном образовном порталу и доступни су свим запосленима у систему образовања.

Осим тога, у основним школама кроз часове физичког и здравственог образовања, као и предмета *Свет око нас* и *Природа и друштво*, ученици се упознају са темама као што су: физичко, *репродуктивно здравље*, ментално здравље, ставови и вредности о очувању здравља, демократској култури, спречавање насиља и превенција болести зависности, поремећаја у исхрани, промене у пубертету и адолесценцији, али и екологија, саобраћајна култура, које код ученика унапређују ставове, вредности, знања и вештине, обрађују у оквиру наставних јединица различитих обавезних предмета и у оквиру ваннаставних активности, изборних програма, факултативних активности, пројеката, јер су прописане законом као опште међупредметне компетенције.

Наставници су обавезни да бирају садржаје којима ће ове међупредметне и опште компетенције достићи код ученика.

Такође, *Законом о високом образовању* („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18-др. закон, 73/18, 67/19, 6/20-др. закон), 6/20-др. закон, 11/21, 67/21-др. закон, 67/21) прописано је да се студенткињи, на њен захтев, одобрава мировање права и обавеза, у случају неге детета до годину дана живота и посебне неге која траје дуже од дететове прве године живота, одржавања трудноће и у другим случајевима предвиђеним општим актом високошколске установе. Студенткињи која је у поступку биомедицински потпомогнутог оплођења, на њен захтев, одобрава се мировање права и обавеза у складу са општим актом високошколске установе.

Област заштите од насиља у области образовања и васпитања регулисана је *Правилником о протоколу поступања у установама у одговору на насиље, злостављање и занемаривање* („Службени гласник РС”, бр. 46/2019 и 104/2020). Овим правилником, поред физичког, психичког, социјалног, дигиталног, дефинисано је и сексуално насиље. У установама образовања и васпитања је забрањено сексуално насиље и злостављање које се дефинише као понашање којим се дете и ученик сексуално узнемирава, наводи или приморава на учешће у сексуалним активностима које не желе, не схвата или за које није развојно дорастао или се користи за проституцију, порнографију и друге облике сексуалне експлоатације. Свака установа је дужна да интервенише увек када постоји сумња или сазнање да дете, односно ученик трпи насиље, злостављање и занемаривање, без обзира на то где се оно догодило, где се догађа или где се припрема. Директор установе је дужан да сумњу или сазнање о сексуалном насиљу, сексуалном узнемиравању пријави полицији и да против запосленог покрене дисциплински поступак уз суспендовање са радног места до завршетка поступка. Поред јасно утврђених забрана и процедура поступања када су одређени облици насиља, злостављања и занемаривања у питању, овим правилником прописане су мере и активности којима се у установи ствара сигурно и подстицајно окружење, негује атмосфера сарадње и поверења, толеранције, уважавања и конструктивне комуникације. Све установе образовања и васпитања су у обавези да систематски и континуирано планирају активности превенције насиља и дискриминације у оквиру програма заштите од насиља, злостављања и занемаривања и програма спречавања дискриминације. Правилником је прописано да сви актери школског живота (деца/ученици, запослени и родитељи) имају веома активну улогу приликом израде и реализације **Програма заштите** и сви су у складу са својим улогама носиоци одређених активности. Деца, односно ученици, родитељи и запослени заједнички планирају, осмишљавају и спроводе превентивне активности, начине информисања о садржајима, мерама и активностима за спречавање и заштиту од насиља, злостављања и занемаривања. **Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања**, који је свака установа дужна да има, поред улоге у интервенисању, има значајну улогу и у превенцији - анализира стање у установи (анкета, истраживање) кад је насиље у питању и, у складу са тим, планира превентивне активности у циљу израде и реализације Програма заштите за наредну школску

годину. Поред наведених активности које су установе образовања дужне да предузимају кроз Програме заштите, рад на превенцији свих облика насиља, међу којима је и сексуално злостављање, остварује и кроз изборне и обавезне програме, пре свега часова одељенског старешине, грађанског васпитања, биологије, физичког и здравственог васпитања и опште међупредметне компетенције.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја активно учествује у раду *Националне коалиције за окончање дејих бракова у Србији* - у оквиру ове иницијативе, коју предводи Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, реализована је медијска кампања за подизање свести о штетности традиционалних пракси дејих и малолетничких бракова, затим извештај „Ка окончању дејих бракова у Србији (2018-2020), а почетком децембра 2021. године биће одржана конференција која окупља националне институције и организације цивилног друштва које раде у овој области.

У допуни достављеној за овај Извештај, Заштитник грађана наводи: „Током 2021. године Заштитник грађана је активно учествовао у раду Подгрупе за нормативне промене коју је формирала Национална коалиција за спречавање дејих бракова у Србији.⁵⁴ Подгрупа је иницирала измене Породичног закона, Закона о спречавању насиља у породици и Кривичног законика, у циљу обезбеђивања адекватније грађанскоправне и кривичноправне заштите деце од дејих, раних и принудних бракова, као облика насиља над децом, и указала на потребу да домаћи прописи буду усклађени са међународним уговорима које је Република Србија потврдила у области права детета и превенције насиља. Ове иницијативе су у складу и са препорукама уговорних тела по потврђеним међународним уговорима - пре свега са препорукама Комитета за елиминацију дискриминације жена и Комитета за права детета, а и Експертске групе Савета Европе за борбу против насиља над женама и насиља у породици (GREVIO).”.

У *Редовном годишњем извештају Заштитника грађана за 2021. годину*, у области родне равноправности и права ЛГБТИ особа, Заштитник грађана истиче да се највећи број повреда права у овој области се односи на породично насиље и право на накнаду зараде за време одсуства због трудничког боловања, породилског одсуства и неге детета, односно говор мржње и насиље над ЛГБТИ особама.⁵⁵ У вези са наведеним, Заштитник грађана истиче да је „У области заштите права ЛГБТИ особа, а на препоруку Заштитника грађана, Републички фонд за здравствено осигурање је на

⁵⁴ Национална коалиција за окончање дејих бракова основана је 2019. године на иницијативу Координационог тела за родну равноправност и Канцеларије UNICEF-а у Србији, са циљем се кроз усмерену и координисану акцију релевантних актера допринесе окончању дејих бракова у Србији, нарочито у ромској популацији. Поред Координационог тела и UNICEF-а, Коалицију чине и представници Заштитника грађана, Повереника за заштиту равноправности, Нишавског, Јабланичког и Јужнобанатског управног округа, скупштинских одбора за људска и мањинска права и равноправност полова, као и права деце. Део ове коалиције су и представници Града Београда, удружења цивилног друштва Бибија, Тернипе, Праксис, Индиго, Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва, Канцеларије за инклузију Рома, Удружења Рома Нови Бечеј, Републичког завода за социјалну заштиту и УН агенција – напомена Заштитника грађана.

⁵⁵ Исто, стр. 6.

листу лекова који се издају на лекарски рецепт уврстио лекове за успостављање одговарајућег хормонског статуса транс жена, а ЛГБТИ особама је на препоруку Заштитника грађана изменом важећих прописа омогућно да буду даваоци репродуктивних ћелија и ембриона.”⁵⁶

5. ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КОД ПОЛИТИЧКИХ СТРАНАКА, СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА

С обзиром на укупан број регистрованих политичких странака и синдикалних организација, релативно мали број њих је доставило своје извештаје за 2021. годину, а самим тим се може констатовати и да мали број извештаја политичких странака и синдикалних организација садржи анализу заступљености жена и мушкараца у управним, извршним и надзорним телима тих организација, као и на функцијама које су са највишим зарадама, иако је родни јаз у Републици Србији најзаступљени у домену новца.

5.1. Политичке странке

У складу са законом о родној равноправности своје прилоге, односно извештаје и планове деловања са посебним мерама за подстицајње и унапређивање родне равноправности ресорном Министарству доставило је само 11 политичких странака и то: Демократска унија Рома, Грађански савез Мађара, Македонска странка Србије, Русинска демократска странка, Санџачка народна партија, Савез војвођанских Мађара, Српска народна партија, Странка истина, Странка слободе и правде, Странка Црногораца и Уједињена партија Рома. Имајући у виду да у Републици Србији делује 101 регистрована политичка странка или покрет, од којих 33 са националним програмом и 68 странака националних мањина, 11 извештаја политичких странака ни представљају поуздани узорак за оцену стања по питању родне равноправности у том домену.

Према примљеним подацима, само Македонска странка Србије и Русинска демократска странка и, донекле, Демократска унија Рома имају уравнотежени број жена и мушкараца у органима одлучивања и надзора, док се у осталим политичким партијама проценат учешћа жена креће од 25 до 30 одсто. Поједине политичке странке (Демократска унија Рома, Савез војвођанских Мађара) имају успостављене форуме за подршку женама чланицама. С тим у вези, а на основу приложених планова деловања - може се утврдити да политичке странке сматрају да овакав облик активности представља прикладан вид организовања, којим се може увећати број жена чланица и оснажити њихово присуство, па, зато, предвиђају формирање Женске мреже (Странка

⁵⁶ *Редован годишњи извештај Заштитника грађана за 2021. годину*, доступно на интернет страници: <https://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji/7369-2021>, стр. 7.

слободе и правде), Женски фронт (Странка истине), ресорни одбор Снажна жена (Српска народна партија).

5.2. Синдикалне организације

У вези са чл. 48, 66. и 74. *Закона о родној равноправности*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је, у складу са *Законом о министарствима* и *Законом о раду* надлежно за регистрацију синдиката, али не и за вршење надзора над радом и пословањем синдиката, као посебних правних лица. Такође, указујемо да је у Регистар синдиката тренутно уписано 25.491 синдикат, а према сазнањима којима Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања располаже, већина синдиката не располаже интернет сајтом. За овај Извештај податке у складу са *Законом о родној равноправности* је доставио 122 синдиката, од којих издвајамо неколико примера.

У Гранском синдикату здравства и социјалне заштите Независност укупан број запослених лица је 120, од тога су 79 мушкараца и 41 жена. Овакву ситуацију је синдикат образложио чињеницом да на руководећим позицијама се може уочити значајно мањи број жена у односу на мушкарце. У Извршном одбору ГС ЗСЗ Независност запослена је само једна жена док је број запослених мушкараца у Извршном одбору 10.

У Синдикалној организацији Ирител, Београд број чланова је 76 од тога 47 мушкараца и 29 жена. Међутим, у Управном и Надзорном одбору Синдикалне организације Ирител налази се само по једна жена што представља само две особе женског пола које имају моћ одлучивања у односу на укупно 8 чланова руководства.

Синдикална организација Рафинерија нафте Панчево има укупно 40 чланова од тога 34 мушкараца и само 6 жена. У Надзорном одбору и Представништву има укупно 12 особа, које према полној структури чине 8 мушкараца и 4 жене.

Укупан број изабраних лица у Синдикату ИМП Пословне услуге Независност је 20 особа, од којих 10 мушкараца и 10 жена. У Надзорном одбору и Представништву има укупно 9 особа, а према полној структури 4 мушкараца и 5 жена и ово је заиста изузетак који садржи изабалансирани однос полова у синдикалној организацији и њеним телима јер, као што се могло видети из претходних примера већину чланства и руководства у синдикатима чине мушкарци.

5.3. Удружења

На основу података у регистрима које води АПР, долази се до сазнања да жене нису бројније од мушкараца, ни у регистру који се односи на домаћа удружења и савезе, у којем има 35.731 регистрованих удружења и савеза, а међу њиховим законским заступницима има 26.763 мушкараца и 12.539 жена, као ни у регистру представништава страних удружења у Републици Србији којих има укупно 73, од тога

међу законским заступницима има 31 мушкарац и 30 жена, док за 11 лица разлике међу заступницима нисмо добили објашњење од стране АПР-а.

У 2021. години Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, по јавном објављивању Јавног конкурса „Родна равноправност јавних политика за развој Републике Србије” и Одлуке о избору програма који се финансирају из буџета Републике Србије, склопило је уговоре са 7 изабраних удружења за реализацију програма у области родне равноправности. Укупна вредност одобрених средстава за реализацију програма удружења је износила 7.498.668,00 динара.

Према подацима Министарства просвете, науке и технолошког развоја, достављеним за овај Извештај, поменуто министарство сваке године реализује Јавни конкурс за доделу средстава за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса значајних за образовање која реализују удружења. Пратећи Акциони план за примену Стратегије развоја образовања и васпитања Републике Србије 2030, садржи мере и активности за удружења, која подржавају образовно-васпитне установе у јачању васпитне функције и популаризације женског спорта. Министарство просвете, науке и технолошког развоја подржало је више пројеката организација цивилног друштва у 2021. години који се баве унапређивањем родне равноправности.

Током 2021. године приоритетне области Јавног конкурса за финансијску подршку удружењима у 2021. години биле су следеће: Едукација за одрживи развој и одрживе стилове живота, људска права, *родну равноправност*, промовисање културе мира и ненасиља, припадност глобалној заједници и поштовања културне разноликости и доприноса културе одрживог развоја - путем објављивања електронских и штампаних садржаја (брошура, приручника и других информативних публикација) за узраст предуниверзитетског образовања; Подршка развоју активности на превенцији ризичних облика понашања и *родних стереотипа* кроз оснаживање деце и младих за учешће у спортским активностима; Унапређивање компетенција васпитача и наставника путем програма који се реализују на језицима националних мањина или програма из области образовања националних мањина; Унапређивање образовања и васпитања деце/ученика из осетљивих друштвених група (припадници ромске националне мањине, деца/ученици са сметњама у развоју и инвалидитетом и др); Подршка настави на даљину кроз стварање дигиталних, интерактивних садржаја у складу са програмима наставе и учења за основно и средње образовање. Од укупно пријављених 96 програма на Јавни конкурс за доделу средстава за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса значајних за образовање која реализују удружења у 2021. години, за доделу средстава изабран је 37 програм. Од укупне суме која је буџетирана за Јавни конкурс, 20% одређено је за унапређивање образовања припадника националних мањина, 37% за промоцију бављења женским спортом у школама, 10% за програме превенције и заштите од насиља и дискриминације. Подршком Институту за женски спорт (15.000.000,00 РСД) значајно је унапређен приступ девојчицама за укључивање у школски спорт и спортска такмичења. Један број подржаних програма бави се

дигитализацијом, а подржани су и програми који доприносе унапређивању положаја ученика са инвалидитетом у систему образовања.

Унија послодаваца Србије је ресорном Министарству пружила активну подршку у 2021. години у обавештавању послодаваца у погледу обавеза које имају послодавци у спровођењу *Закона о родној равноправности*. Ово удружење је доставило ресорном министарству податак да је у 2021. години активно радило и на спровођењу Циљева УН за одрживи развој, и у том контексту и циља број 5, који се односи на родну равноправност.

Унија послодаваца Србије као репрезентативна организација послодаваца за територију Републике Србије, истакла је у свом прилогу за овај Извештај да промовише одговорно пословање, одрживи развој и унапређење привредног амбијента. Као одговоран социјални партнер, кроз своју мисију и активности, ово удружење послодаваца настоји да допринесе спровођењу и развоју људских права и међународних стандарда рада, а првенствено оних који се односе на достојанство на раду и темељна права радника међу којима су и забрана свих облика дискриминације, родна равноправност, односно равноправност полова и равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима, једнако награђивање за једнак рад и рад исте вредности, право на безбедан и здрав рад и друга права.

Унија послодаваца Србије је истакла да питање родне равноправности види као једно од важних карика одговорног пословања што је доказала кроз деловање те организације, учешћем на бројним пројектима, као и кроз бројне одржане тренинге и обуке посвећене овој важној теми. Међу њима су нарочито поносни на сарадњу са Агенцијом UN Women приликом учешћа на пројекту *„Принципи оснаживања жена: Равноправност значи успешно пословање“* из кога је као резултат произашла **„Декларација о поштовању принципа оснаживања жена“**, коју је подржало **око двадесет домаћих компанија у настојању да побољшају положај жена на тржишту рада.**

Посвећеност овом важном питању Унија послодаваца Србије је исказивала све време током трајања пандемије, а једна од иницијатива Уније подржана је и од стране Социјално-економског савета Републике Србије, а тиче се уређења рада ван просторија послодавца у којој је, између осталог, изнет и предлог за уређење питања баланса између пословног и приватног живота, што је нарочито осетљиво када су у питању жене, јер је велики део терета пандемије пао управо на њих (здравствени сектор, брига о деци и другим члановима породице).

Унија послодаваца Србије је подржала ресорно Министарство у доношењу Закона о родној равноправности и након његовог доношења, обавестило послодавце о потреби да благовремено испуњавају своје обавезе у складу са чланом 65. и 66. Закона о родној равноправности. Унија послодаваца Србије је обавестила ресорно Министарство да је предузела кораке према надлежним органима (МРЗБСП, Министарство привреде, Министарство за бригу о породици и демографију, Министарство здравља, Министарство финансија) и иницирала боље усклађивање

Закон о раду, Закон о финансијској подршци породици са децом, Закон о здравственом осигурању са Законом о родној равноправности и, у вези са тим, подржала иницијативу поднету од стране Уније послодаваца Војводине (која је усвојена најпре на Социјално-економском савету АПВ, а потом и на Социјално-економском савету Републике Србије), а која се, између осталог, тиче и унапређења положаја жена предузетница које су постале мајке и њиховог права на одсуство са рада ради неге детета. Такође, ради постизања стварне равноправности, неопходно је поред већ поменутих измена *Закон о раду* и уређење питања права на одсуство са рада за запослене очеве (аналогно породилском одсуству за запослене жене), у смислу одредби члана 94. став 5. *Закон о раду*, који додуше помиње такву могућност, али само у случају када мајка напусти дете, умре или је из другог разлога спречена да користи то право, да то право може да користи и ван поменутих случајева набројаних у закону, с обзиром на то да органи који примењују овај члан (РФЗО и Секретаријат за социјалну заштиту), не тумаче овај члан на начин да такву могућност заиста и дозвољавају очевима.

Такође, Унија послодаваца Србије је учествовала у изради и доношењу *Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године и Акционог плана за спровођење стратегије за период од 2021. до 2023. године*, у којој су жене утврђене као рањива група на тржишту рада којима треба дати приоритет за укључивање у финансијске мере активне политике запошљавања, што је истакнуто у оквиру посебног циља 2. поменуте стратегије. С тим у вези, Унија послодаваца Србије је радила и на промовисању позива Националне службе за запошљавање намењених послодавцима у циљу запошљавања жена, укључујући и програм за подстицање запошљавања „Моја прва плата” током првог циклуса Програма 2020/2021 године, путем којег су две младе жене, без претходног радног искуства, добиле прилику да се обуче за рад у Унији послодавац Србије, а по истеку програма са њима су закључени уговори о раду на неодређено време. Унија је на крају свог опширнијег извештаја, истакла да, у својству репрезентативних представника привреде, ће се и даље залагати за унапређење родне равноправности и ширити њен значај, јер то питање види као једно од значајних предуслова друштвено-одговорног пословања.

6. СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА

Према подацима РЗС, овај завод ће на основу истраживања о родно-заснованом насиљу, ЕУ-ГБВ, до краја јуна 2022. објавити податке о насиљу над женама из овог истраживања.

У складу *Законом о родној равноправности*, ресорно Министарство истиче да се у члану 6. тачке 10), 11) и 12) овог закона препознају и дефинишу три врсте насиља и то:

„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) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом.”.

Такође, с обзиром на назив и садржај Закона о родној равноправности, треба нагласити да се Глава VI. овог закона односи на *спречавање и сузбијање родно заснованог насиља*, а не на насиље у породици. У складу са наведеним, у члану 51. истиче се забрана насиља на основу пола, полних карактеристика, односно рода и насиља према женама, која се даље разрађује у чл. 52-58. овог закона, кроз посебне мере и програме за спречавање тог вида насиља, програме подршке жртвама насиља, програме за рад са извршиоцима насиља и сл.

Имајући у виду да је насиље у породици препознато, у највећем броју случаја као родно засновано насиље, Министарство правде истиче у свом извештају за 2021. годину да је то министарство предузело низ активности током 2021. године када је реч о спречавању и сузбијању родно заснованог насиља. С тим у вези, у извештају је наведено да се Министарство правде већ годинама залаже за пријављивање насиља у смислу члана 53. закона, јер благовремено пријављивање јесте једна од превентивних мера у циљу спречавања насиља у породици. Министарство правде је током 2021. године радило на изради сајта „Искључи насиље” чије се јавно објављивање очекује током јануара 2022. године. Сајт обухвата три кључна одељка, један који се односи на пријављивање насиља, у циљу охрабривања жртва насиља у породици да насиље пријаве. У овом делу дат је списак свих институција, али и организација цивилног друштва на подручју целе Републике Србије, како би се жртве информисале о могућностима где и како да насиље пријаве. Припремљен је посебан текст под насловом „Како пријавити насиље”, а предвиђен је и тастер за брзо напуштање сајта, како би се предупредила могућа одмазде учиниоца због ове врсте активности предузете од стране жртве. Додатна пажња је посвећена и посебно осетљивим групама жртва родно заснованог насиља, глумим и наглумим особама и странкињама, јер су поједини делови информација на сајту преведени на енглески и српски знаковни језик. На овај начин обратили смо се жртвама родно заснованог насиља и насиља у породици, али и широј јавности подстичући све да насиље пријаве.

Поменути сајт „Искључи насиље” има и за циљ да подстакне и ширу јавност да насиље пријави, нудећи одговоре на конкретна питања како је то могуће учинити, односно да охрабри сваког да пријави сваки случај насиља надлежним органима и установама које се баве заштитом од насиља. Посебан одељак посвећен је медијима, с

обзиром на то да је начин њиховог извештавања једна од кључних карика у превенцији и заустављању насиља у породици, те да је родно сензитивно извештавање од пресудне важности за оснаживање жртва насиља које је засновано на родној припадности. С тим у вези представници министарства правде одржали су тематски састанак са групом „Новинарке против насиља” на тему „Процесуирање случајева родно-заснованог насиља у кривично-правном систему Републике Србије – заштита жртва од секундарне виктимизације” упознајући их са законским решењима, посебно на она која се односе на кривична дела родно заснованог насиља.

КТРП је известило да је у сарадњи са Агенцијом UN Women у Србији, Министарством за европске интеграције, Делегацијом Европске уније у Србији и Норвешком амбасадом у Београду удружила организовало је представу у циљу скретање пажње на важност и хитност заустављања насиља над женама и едукације младих са циљем развијања здравих и родно сензитивних образаца понашања. Фокус кампање био је на позоришној представи, као медијуму код којег публика са пуном пажњом прима поруке. Стога је једносатна представа „Мачка печена” креирана са циљем да доведе до трансформативне промене код девојака и младића, како би развили здраве и родно сензитивне обрасце понашања. Након премијерног приказивања представа је наставила да буде део редовног репертоара „Театра на брду”, након чега је планирана и турнеја у различитим градовима у Србији. Такође, у оквиру глобалне кампање „16 дана активизма против родно заснованог насиља” редовно се у циљу скретања пажње јавности на проблем насиља и пружања подршке борби против насиља у наранцасту боју осветљавају значајне грађевине и знаменитости. КТРП је као упутило позив свим надлежним институцијама и јединицама локалне самоуправе да дају свој допринос кампањи. Тако је у 2021. години више од 40 јединица локалне самоуправе у Србији више од 50 објеката и знаменитости било наранцасто осветљено током читавог трајања кампање. Осим тога, КТРП тело је, у сарадњи са UN Woman подржало објављивање песме „Равноправно” првог ромског женског бенда који својом песмом поручује да сви треба да храбро устанемо против насиља и придружимо се борби која се тиче свих нас. У сарадњи са КТРП, фудбалски клуб „Црвена звезда” је на утакмици Лиге Европе против клуба Лудогорец поставио транспарент са натписом „Стоп насиљу над женама” дуг 17 метара и на тај начин још једном показао да подржава заједничку кампању усмерену против родно заснованог насиља.

У октобру 2021. године, организована је конференција *„Борба против сексуалног насиља према женама – унапређење правног оквира и поступања”*, која је организована од стране Министарства правде и КТРП, уз подршку Агенције UN Women у Србији. Циљ конференције односио се на побољшање оквира за деловање у свим случајевима сексуалног насиља према женама, без дискриминације кроз побољшање законодавног оквира и усклађивање са међународним обавезама, као и кроз развој дијалога међу актерима. Конференција је организована у циљу размене праксе и искустава земаља потписница Истанбулске конвенције, релевантних тела, институција и невладиног сектора ради побољшања остваривања права.

Након завршеног пројекта (новембар 2020. године) „*Интегрисани одговор на насиље над женама и девојчицама у Србији II*” где је КТРП главни имплементациони партнер и носилац пројекта, а који се финансира од стране шведске агенције SIDA, отпочета је нова фаза пројекта „*Интегрисани одговор на насиље над женама и девојчицама у Србији III*”. Општи циљ је развој друштвеног и институционалног окружења које ће допринети нултој толеранцији на насиље и спречавање насиља над женама и девојчицама у Србији. Заједничким деловањем агенција Уједињених нација и владиних тела доприноси се решавању проблема насиља у породици и партнерским односима, унапређење подршке женама, девојчицама и њиховим породицама и изграђује се друштво које не толерише насиље над женама. Национални партнери на овом пројекту у 2021. години су: КТРП, које је уједно и водећа институција, затим Министарство правде, Министарство унутрашњих послова, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Министарство здравља, Министарство омладине и спорта, Повереник за заштиту равноправности и Покрајински секретаријат за социјалну политику, демографију и равноправност полова. Партнери на пројекту су и организације цивилног друштва и медији, нарочито група Новинарке против насиља. Циљ пројекта је да унапреди прикупљање доказа од стране институција и тако да се смањи ризик од насиља над женама. Трећа фаза пројекта вредна је 1.500.000 УСД за период од 2020-2021. године. Поред већ постојећих националних и покрајинских партнера пројекту се придружио Повереник за заштиту равноправности. Неки од најважнијих остварених резултата су: образован је нови Савет за сузбијање насиља у породици, који има задатак да прати примену Закона о спречавању насиља у породици и да побољша координисање надлежних државних органа, установа и других субјеката; усвојена је Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године и представљена је јавности; урађен је нацрт полазне студије са циљем да се изради Централна евиденција пријављених и процесуираних случајева насиља у породици; осам специјализованих женских организација цивилног друштва које пружају анонимну СОС услугу женама у ситуацији насиља је подржано грантовима како би се омогућила одрживост ових услуга, њихово проширење и прилагођавање условима пандемије коронавируса; започет је процес развијања онлајн платформе за Правосудну академију за дигиталну обуку запослених у сектору правосуђа и других професионалаца који учествују у раду група за координацију и сарадњу; спроведена је анализа медијског извештавања о насиљу над женама и насиљу у породици у 2020. години, са смерницама и препорукама медијима како да етички извештавају у случајевима насиља; Реализован је конкурс „*Сликом до промене*” за фотографије и илустрације које доприносе етичном медијском извештавању о насиљу према женама; реализована је кампања „За комшиluk без насиља – Тиче ме се” у којој су учествовали управници зграда у Београду, Нишу и Новом Саду, тако што су постављени плакати у 2.700 зграда у више градова у Србији са информацијама о проблему насиља у породици и упутствима за деловање и пријављивање насиља.

Представница Министарства правде је на тематском састанку са групом „Новинарке против насиља” излагала на тему „Процесуирање случајева родно-заснованог насиља у кривично-правном систему Републике Србије – заштита жртва од секундарне виктимизације”. Како су медији кључна карика у превенцији од насиља у породици и како је родно сензитивно извештавање од пресудне важности за оснаживање жртва насиља које је засновано на родној припадности, новинарке су упознате са законском регулативом, са посебним освртом на кривична дела која су предвиђена чланом 4. став 1. ЗСНП, а у циљу унапређења њиховог родно сензитивног извештавања.

Државни службеник Министарства за бригу о породици и демографију је коаутор и реализатор акредитованог програма обуке „Улога центра за социјални рад у примени Закона о спречавању насиља у породици”, који се реализовао и у 2021. години.

Према подацима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у периоду од 1. јануара 2021. године до 20. септембра 2021. године у Базис акредитованих програма коју води Републички завод за социјалну заштиту, евидентирано је 11 обука по акредитованим програмима обуке чији се садржаји односе на област насиља у породици. Наведене обуке је похађало укупно 252 учесника/учесница. Реч је о следећим програмима: Процена и управљање безбедоносним ризицима у ситуацијама насиља у партнерским односима и у породици – 3 реализације са 56 учесника/ца; Невидљиви сведоци и двоструке жртве: веза између насиља према женама и злоупотребе деце – три реализације са 65 учесника/ца; Превенција насиља према старијим особама – три реализације са 81 учесником/цом; Насиље над старијим особама – специфичности, препознавање и стратегије превенције – 2 реализације са 50 учесника/ца.

Према подацима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Одељење за супервизију је креирало и реализовало две радионице на тему насиља: Радионица за супервизоре центара за социјални рад о раду са женама жртвама насиља која се састојала од пет сесија, са темама: траума, рад са личним границама, АБЦ техника, технике релаксације, вођење интервјуа са жртвом насиља, повратна информација за вођење интервјуа; Радионица за супервизоре центара за социјални рад о раду са децом жртвама породичног насиља која се састојала од 4 сесије са темама: траума код деце, технике процене у раду са децом, процена, извештавање. До краја године планирано је одржавање радионице за супервизоре о раду стручњака у центрима за социјални рад са починиоцима насиља.

Републичко јавно тужилаштво је наставило сарадњу са Виктимолошким друштвом Србије, на основу потписаног Споразума о сарадњи са Виктимолошким друштвом Србије. Сарадња се односи пројекат који реализује Виктимолошко друштво Србије под називом „Јачање капацитета и подршка група за координацију и сарадњу у одговору на насиље у породици и друге облике родно заснованог насиља”, као део програма „Заустављање насиља над женама на Западном Балкану и у Турској: Примена норми, промена свести”, који финансира Европска унија и имплементира UN Women.

Министарство унутрашњих послова у сарадњи са Правосудном академијом и Криминалистичко-полицијским универзитетом реализује пети циклус обуке у периоду 22. новембра 2021. до 17. марта 2022. године. У оквиру овог циклуса биће обучено 568 полицијских службеника (у 24 групе по 21 полицијски службеник) у три дана кроз теоријску наставу и једног дана практичне наставе. Након завршетка петог циклуса обуке биће укупно обучено 2.575 полицијских службеника. Полицијски службеници Службе за сузбијање криминала, Одељења за превенцију и сузбијање насиља у породици учествују у реализацији петог циклуса обуке, као и у практичном делу обуке.

Представница Републичког јавног тужилаштва је у својству предавачице, у организацији Правосудне академије одржала предавање путем онлајн платформе на тему „Родно засновано насиље, са посебним освртом на насиље у породици”.

Представница Министарства правде је у својству предавачице, у организацији Правосудне академије, одржала две специјализоване обуке у смислу члана 28. ЗСНП новоизабраним носиоцима правосудних функција, којима је укупно присуствовало око 50 учесника/ца.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја је наставило са реализацијом стручног усавршавања и професионалног развоја наставника, васпитача и стручних сарадника у складу са Правилником о сталном стручном усавршавању и напредовању у звања наставника, васпитача и стручних сарадника („Службени гласник РС”, бр. 81/17 и 48/18). Међу компетенцијама које су прописане за стручно усавршавање и професионални развој наставника, васпитача и стручних сарадника као приоритетна област је и Јачање васпитне улоге образовно-васпитне установе кроз развијање програма превенције насиља, дискриминације, злостављања и занемаривања. Такође, Министарство просвете, науке и технолошког развоја континуирано учествује у процесу израде Националне платформе „Чувам те” и креирању садржаја платформе, о чему је у овом Извештају било речи.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја током 2021. године реализовало је свеобухватну обуку за примену међупредметне компетенције Одговоран однос према здрављу коју сви наставници треба да подрже код ученика. Пројекат је подржан од стране Уједињених нација – Популационог фонда (УНФПА). Неке од тема су и малолетнички брак, репродуктивно здравље, превенција ризичних понашања (алкоголизам, наркоманија, цигарете) и сл.

Министарство правде, уз подршку UN Women и подршку амбасада у Републици Србији, почев од децембра 2021. године до фебруара 2022. године реализује вебинаре и то са експертима из Велике Британије на тему „Поступање правосудних органа у случајевима сексуалног насиља према женама”, и из Финске на тему „Процена ризика и координисано поступање у случајевима насиља у породици”, као и Норвешке на тему „Поступање представника институција у случајевима насиља у породици”. Циљ вебинара је да експерти из наведених земаља представе примере добре праксе у области заштите жртва од родно заснованог насиља. Вебинарима присуствују судије и јавни тужиоци из Београда, Обреновца, Новог Сада, Ниша, Пожаревца, Шапца, Вршца, Врбаса, Панчева, Врања, Ужица, Чачка и Смедерева.

На основу урађеног истраживања „Процена утицаја кризе изазване епидемијом COVID-19 на ефикасност институционалног одговора на родно засновано насиље”, публикована је наведена анализа. Ово истраживање реализовано је као заједничка активност КТРО Владе Републике Србије и Програма Уједињених нација за развој (UNDP) у Србији, захваљујући средствима UNDP за брзи одговор (Rapid Response Facility). Истраживање је спроведено у сарадњи са компанијом PwC Србија.

Министарство правде је уз подршку UN Women, публиковало 2.640 брошура – водича кроз кривично-правни, парнични, извршни и прекршајни поступак и 3.960 лифлета за жртве родно заснованог насиља и насиља према женама, који су достављени свим основним судовима у Републици Србији.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је током 2021. године унапредило формат за извештавање о раду Интерних тимова за насиље, прикупљени су подаци и *сачињен је Извештај о функционисању Интерних тимова у 2020. години.*

Министарство здравља је израдило *Стручно методолошка упутства за индивидуалну пријаву сумњи на злостављање и/или занемаривање деце, као и родно засновано насиље/жене/породично насиље – здравствени систем је спреман за примену*, која ће бити спроведена по смањивању обима свакодневног посла у вези сузбијања пандемије.

Министарство унутрашњих послова је израдило *Упутства о поступању полицијских службеника у случајевима насиља у породици и партнерским односима, у циљу унапређења рада и подршке полицијским службеницима који непосредно поступају по предметима насиља у породици.*

Министарство одбране је у 2021. години издало је брошуру за обуку запослених у Министарству одбране и Војске Србије под називом: „*Превенција дискриминације и насиља у Министарству одбране*” у издању Медија центра „Одбрана”.

Према подацима Министарства унутрашњих послова, достављених за *Извештај о остваривању родне равноправности у 2021. години, у оквиру породичних и партнерских односа у временском периоду од 1. јануара до 31. децембра 2021. године, извршена су укупно 4.494 кривична дела насиља у породици из члана 194. КЗ Републике Србије и поднето укупно 4.408 кривичних пријава за наведено кривично дело.* Укупан број учинилаца овог кривичног дела износи 4.192 (3.766 лица мушког пола и 426 лица женског пола), док укупан број лица оштећених кривичним делом износи 4.714 (1.135 лица мушког пола и 3.579 лица женског пола).

Такође, према подацима Министарства унутрашњих послова, у складу са *Законом о спречавању насиља у породици* („Службени гласник РС”, број 94/16), у временском периоду од 1. јануара до 31. децембра 2021. године, **укупан број изречених хитних мера износи 29.175**, и то: Привремено удаљење учиниоца из стана 8.702 и Привремена забрана учиниоцу да контактира жртву насиља и прилази јој 20.473. Укупан број продужених хитних мера изречених од суда износи 20.159, док број прекршених хитних мера, односно број прекршајних пријава износи 2.090.

Представници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог су 2021. години учествовали у раду Радне групе за израду *Стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021-2025. године* („Службени гласник РС“, број 47/2021), чији је носилац израде било Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Тачније, чланица ове Радне групе је била из састава Сектора за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности, а заменица чланице је била из састава Сектора за људска права овог Министарства, а на седници поводом почетка рада на изради ове стратегије, као и приликом јавног презентовања усвојене стратегије учествовала је и министарка Гордана Чомић.

КТРП је истакло да је активно учествовало у изради нове Националне стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021 - 2025. године, са Акционим планом за период 2021-2023. година. Кроз пројекат „Интегрисани одговор на насиље над женама и девојчицама” где је КТРП водећи имплементациони партнер омогућена је и финансијска подршка и ангажовање експерата/киња који су дали допринос изради свеобухватног документа у овој области. Стратегија је усвојена на седници Владе Републике Србије 22. априла 2021. године.

На иницијативу КТРП, нова стратегија предвиђа формирање свеобухватног регистра који би укључивао податке о свим облицима насиља и фемицид са циљем да се води евиденција и усклађују подаци свих надлежних институција у вези са свим облицима родно заснованог насиља и насиља у породици, како би се обезбедила целовитост мера, активности и координисано деловање у остваривању права жена које су изложене насиљу. Овакве интегрисане јавне политике омогућавају да се у ситуацијама родно заснованог насиља према женама и насиља у породици покрене брз и ефикасан поступак који ће насиље прекинути истог тренутка и заштитити жртву од даљег насиља. Општи циљ ове стратегије је да се обезбеди ефикасна превенција и заштита од свих облика родно заснованог насиља према женама и девојчицама и насиља у породици и развије родно одговоран систем услуга подршке жртвама насиља. Стратегија је усмерена на решавање проблема из шест кључних поља: превенција, заштита и подршка жртвама, грађанско-правна заштита, кривично-правна заштита, истрага, кривични поступак, заштита жртава и сведока и обештећење жртава и прикупљање административних података. Акциони план је тренутно у процесу добијања обавезног мишљења од надлежних институција.

Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, на основу надлежности прецизираних чланом 12. *Закона о министарствима* („Службени гласник РС”, број 128/20), нема непосредну надлежност у примени *Закона о спречавању насиља у породици* („Службени гласник РС”, број 94/16) у смислу учешћа у Групи за координацију и сарадњу. Међутим, имајући у виду родни аспект феномена насиља у породици, као и надлежност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог у вези заштите и надзора над применом људских и мањинских права и остваривања и унапређења родне равноправности, поменуто Министарство, почев од 2021. године, партиципира у саставу Савета за сузбијање насиља у породици Владе и

учествује у његовом раду, тако што је чланица овог Савета из састава Сектора за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности, а заменица чланице је из састава Сектора за људска права, док је чланица Оперативног тима посебна саветница министарке. У вези са наведеним, реализовано је учешће на седници Савета за сузбијање насиља у породици, одржаној 13. јула 2021. године. Такође, на основу закључака са ове седнице, чланица Савета из Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, доставила је прилог ради сачињавања обједињеног извештаја поменутог Савета за 2021. годину. Извештај о раду Савета за сузбијање насиља у породици за 2021. годину је Закључком 05 број 021-021-58/2022 усвојила Влада Републике Србије на седници одржаној 13. јануара 2022. године и он садржи податке о насиљу у породици у 2021. години, разврстане према полу, старосној доби и врсти насиља. Такође, представници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог су у 2021. години учествовали у раду два дводневна семинара Савета за сузбијање насиља у породици, у организацији Министарства правде и уз подршку УНДП-а, која су реализована на тему „Ефикасан институционални одговор на насиље у породици“, и то од 22. до 23. октобра 2021. године на Сребрном језеру и од 18. до 19. новембра 2021. године у Шапцу.

Министарство унутрашњих послова је у погледу унапређења положаја жена и девојчица у поступку азила и њихове заштите од сваког облика насиља и трговине људима, је доставило податак да Канцеларија за азил у свом раду поступа према одредбама Закона о азилу и привременој заштити („Службени гласник РС”, број 24/18). Чланом 7. наведеног закона прописано је начело недискриминације, које у поступку одобравања азила у Републици Србији, забрањује сваку дискриминацију по било ком основу, а нарочито по основу расе, боје, пола, националне припадности, друштвеног порекла или сличног статуса, рођења, вероисповести, политичког или другог убеђења, имовног стања, културе, језика, старости или интелектуалног, физичког инвалидитета. Чланом 16. поменутог закона прописано је да ће се лицу које тражи азил обезбедити да буде саслушано од стране особе истог пола, односно обезбедиће му се преводилац или тумач истог пола, осим када то није могуће или је скопчано са несразмерним тешкоћама за орган који води поступак азила. Истим законом, у члану 17. прописано је да ће се у поступку азила водити рачуна о специфичној ситуацији лица са посебним потребама која траже азил, као што су малолетници, лица потпуно или делимично лишена пословне способности, деца одвојена од родитеља или старатеља, особе са инвалидитетом, старе особе, труднице, самохрани родитељи са малолетном децом и **лица која су била изложена мучењу, силовању или другим тешким облицима психолошког, физичког или сексуалног насиља.** У оквиру основних начела, овај закон прописује обавезу родно сензитивног тумачења одредби, подношење захтева и спровођење радње саслушања од стране особе истог пола, односно преводиоца или тумача истог пола (уколико је то могуће), као и да особе женског пола у пратњи мушкараца које траже азил подносе захтев и дају изјаву одвојено од својих пратилаца. Закон о азилу и привременој заштити, као основ за признавање статуса избеглице препознаје и оправдани страх од прогона по основу

припадности одређеној друштвеној групи, односно пола, рода, родног идентитета. Овај закон садржи одредбе којима се нормирају дела прогона, а тичу се **сексуалног и родно заснованог насиља**. Такође напомињемо да се службеници Канцеларије за азил придржавају свих међународних конвенција које регулишу ову област, а усвојене су од стране Републике Србије (ратификовани су скоро сви међународни уговори о људским правима и правима жена).

Законом о странцима („Службени гласник РС”, бр. 24/18 и 31/19) у члану 3. став 1. тачка 24) дефинисан је појам посебно угрожених лица, у коме је између осталог прописано да у ову категорију лица спадају труднице, самохрани родитељи малолетне деце, жртве мучења, силовања или неког другог облика тешког насиља (**укључујући и насиље у породици и партнерским односима које може бити узроковано полом, родом, сексуалном оријентацијом и родним идентитетом**) и жртве трговине људима. Такође, *Законом о странцима* прописана родна неутралност израза (члан 4.) сходно чему сви изрази у овом закону имају једнако родно значење, без обзира да ли се користе у мушком или женском роду и односе се подједнако на мушки и на женски род. Поред наведеног, у члану 59. *Закона о странцима* прописано је да се може одобрити самостални боравак (аутономни боравак) странцу који је најмање 4 година на привременом боравку у Републици Србији по основу спајања породице. Увођењем овог института у национално законодавство омогућено је да странац након одређеног временског периода не буде везан за лице по коме му се одобрава привремени боравак по основу спајања породице. Овај институт омогућава самосталност страног држављанина у односу на супружника, и не користи се само у случају развода брака, већ напротив у случају стабилног брачног односа омогућава супружнику, најчешће жени самостални основ боравака, невезан за супруга и на тај начин штити лични интегритет странца који је претходних пет година био везан за супружника и по коме му је и дозвољен боравак у Републици Србији. Чланом 59. такође је омогућено жртви породичног насиља да може бити одобрен самостални привремени боравак у Републици Србији, невезано за временско трајње одобреног привременог боравака по основу спајања породице. Чланом 60. Овог закона дефинисан је брак из користи.

Министарство одбране у свом извештају за 2021. годину је нагласило да централно место у оквиру теме о родној равноправности представљају забележени случајеви родно засноване дискриминације и родно заснованог насиља. У Министарству одбране и Војсци Србије постоји политика нулте толеранције на мобинг и сексуално узнемиравање и развијене су интерне процедуре која се односи на спречавање мобинга и сексуалног узнемиравања. Стални приоритет је подизање свести и знања из ове области, пре свега кроз смањење предрасуда и прекидања ћутања у вези ових појава. Потребно је даље унапређивање заштите од узнемиравања, односно подстицање да се овакви случајеви пријављују, на чему ће се тежишно радити у 2022. години.

У вези са наведеним, у току 2021. године, евидентирана је **једна пријава** против припадника Министарства одбране (официра мушког пола) због учињеног дисциплинског преступа из члана 149. став 1. тачка 4. „Увредљиво или недолично

понашање или изазивање свађе” и члана 149. став 1. тачка 5. „Поступање којим се врећа достојанство подређених, нарочито с обзиром на пол”, а који је учињен увредљивим вербалним поступањем у служби према два војна службеника женског пола, запосленим у Министарству одбране. По овом основу, поднета је дисциплинска пријава надлежном Војном дисциплинском тужиоцу, који је у складу са својим овлашћењима поднео оптужни предлог надлежном Војном дисциплинском суду у Београду. Пресудом Војног дисциплинског суда у Београду, окривљени је осуђен на дисциплинску казну – Забрана унапређења у виши чин или напредовања на виши положај у трајању од 1 (једне) године.

Индикатор остварених резултата у овој области су: Број извршених измена и допуна у законској регулативи или донетих нових прописа у Републици Србији, у периоду од 2016. до 2021. године, ради усаглашавања са Истамбулском конвенцијом – четири; Број стратешких докумената донетих у Републици Србији, у периоду од 2016. до 2021. године, у вези са Истамбулском конвенцијом – два; Број поднетих државних извештаја у Републици Србији у вези са применом Истамбулске конвенције – један (у 2018. години); Број обука у вези спречавања насиља у породици и насиља над женама у 2021. години – 55, два истраживања и две кампање; Број брошура објављених на тему жртва родно заснованог насиља и насиља према женама - 2641 и број лифлета 3960; Број пријава за вршњачко насиље у 2021. години 360; Број извршених кривичних дела насиља у породици у 2021. години је 4.494; Број пријављених кривичних дела насиља у породици из члана 194. КЗ Републике Србије у 2021. години је 4.408; Број учинилаца кривичног деланасиља у породици у 2021. години износи 4.192 (3.766 лица мушког пола и 426 лица женског пола); Број лица оштећених кривичним делом насиља у породици износи 4.714 (1.135 лица мушког пола и 3.579 лица женског пола). Број изречених „хитних мера“ у 2021. години према учиниоцу насиља у породици је 29.070; Износ финансијских средстава издвовених у Буџету Р. Србије у 2021. години, на име бесплатне правне помоћи, која укључује и помоћ жртвама насиља, је 1.321.000,00 динара.

Заштитник грађана је доставио податке за овај део Извештаја у којем је указао на следеће: „Као члан Посебне радне групе Министарства за бригу о породици и демографију за израду текста Нацрта закона о изменама и допунама Породичног закона, Заштитник грађана је током 2021. године активно учествовао у њеном раду, што ће се наставити током 2022. године. Већина предлога Заштитника грађана за измену Закона у делу који се односи на унапређивање остварења и заштите права и побољшање положаја деце у систему породично-правне заштите је прихваћена од стране Радне групе. Заштитник грађана изражава уверење да ће се поменута решења наћи и у усвојеним изменама и допунама Породичног закона. Заштитник грађана истиче да, уколико буду усвојене, предложене измене и допуне Породичног закона²⁶ би требало да допринесу бољој заштити жртава насиља у породици и усклађивању са Истамбулском конвенцијом Савета Европе, као и спровођењу неких од препорука Експертске групе за борбу против насиља над женама и насиља у породици (GREVIO) из извештаја за Републику Србију. Предвиђена је, између осталог, измена дефиниције

насиља у породици, прописивање нових мера заштите жртава насиља у породици: издавање налога за укључивање у психосоцијални третман или специјализовани програм починиоца насиља у породици и издавање налога за лечење од алкохолизма и наркоманије. Предвиђене измене подразумевају и да се мирење и нагодба у брачном спору не спроводе у случају насиља у породици.

У току 2021. године Заштитник грађана је по сопственој иницијативи покренуо велики број поступака, потврђујући тиме своје проактивно деловање, у којима је реаговао у случајевима у којима је дошао до сазнања о могућој угрожености деце од насиља, злостављања и занемаривања. Утврђени пропусти у раду органа у овим поступцима односили су се пре свега на изостанак благовремене и координисане сарадње међу надлежним органима што је довело до одлагања у спровођењу активности у заштити права и најбољих интереса деце, због чега деца нису на време заштитена од свих облика насиља којима су била изложена, односно насиље није заустављено. У препорукама које је упутио, Заштитник грађана⁵⁷ је указао да надлежни органи у будућем раду треба да поступају благовремено, законито и да у континуитету предузимају мере из своје надлежности у циљу заштите права и најбољих интереса детета, као и да органи старатељства задрже активну улогу у праћењу породице и деце без обзира на промену боравишта породице. Такође, Заштитник грађана је препорукама органе упутио да у будућем раду обезбеде остваривање права детета на основно образовање, у сарадњи са надлежним установама образовања, тако што ће правовременим реакцијама и даљим предузимањем мера према родитељима да предупреди последице родитељског занемаривања и заштити права и интересе деце и остваривања права детета на образовање.

Удружење „Снага пријатељства – Amity” и Заштитник грађана организују трибине⁵⁸ у сеоским срединама⁵⁹ које имају за циљ да подигну свест старијих жена на селу о различитим облицима насиља у породици и родно заснованог насиља и о њиховој штетности, као и о механизмима заштите који су им на располагању, укључујући надлежности и могућности обраћања Заштитнику грађана. Ове активности Заштитника грађана су и у складу са препоруком Комитета Уједињених нација за елиминацију дискриминације жена из Закључних запажања о Четвртом периодичном извештају Републике Србије о спровођењу Конвенције Уједињених нација о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) која се односи на потребу унапређења положаја жена на селу.

У сарадњи са Форумом судија Србије, Заштитник грађана учествује од 2020. године у пројекту Аутономног женског центра под називом „Интерсекторски дијалог у

⁵⁷ Доступно на: <https://pravadeteta.com> и на: <https://ombudsman.rs/index.php/2011-12-25-10-17-15/2011-12-26-10-05-05/7324-13-3> – напомена Заштитника грађана.

⁵⁸ У 2021. години одржане су три трибине, у Чајетини, Алксинцу и насељу Медвеђа код Трстеника – напомена Заштитника грађана.

⁵⁹ Поменути догађаји се реализују у оквиру пројекта „Унапређење безбедности жена у Србији”, који спроводи Агенција Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена (Ц\)Уотеп), у сарадњи са Министарством унутрашњих послова, а уз подршку Норвешке амбасаде у Београду – напомена Заштитника грађана.

циљу спровођења добрих пракси заштите жртава насиља у породици”, који финансира Амбасада Холандије у Републици Србији и чији је циљ да допринесе пуном спровођењу законског оквира и побољшању институционалне праксе у вези са заштитом жртава насиља у породици. Заједно са партнерима на пројекту, Заштитник грађана ће пратити примену Закона о спречавању насиља у породици и других релевантних прописа и евидентираће евентуалне недостатке и изазове у примени закона. Прикупљени подаци послужиће као основа за посебан извештај овог органа са препорукама, као и за развијање и спровођење програма стручне обуке за представнике тужилаштва, полицијских управа и центара за социјални рад који чине групе за координацију и сарадњу. У оквиру пројектних активности у току 2021. године, Заштитник грађана је прикупио податке о раду група за координацију и сарадњу на територији града Ниша и учествовао у фокус- групним дискусијама са представницима центара за социјални рад из Дољевца, Гациног Хана, Алексинца, Ниша, Ражња, Сокобање и Сврљига.” – наводи Заштитник грађана.

7. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу одредби члана 59. Закона о родној равноправности креирање, спровођење, праћење и унапређивање политика за остваривање родне равноправности обављају: 1) Влада; 2) министарства, други органи државне управе у чијем су делокругу области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности; 3) Координационо тело за родну равноправност; 4) органи аутономне покрајине; 5) органи јединице локалне самоуправе; 6) други органи јавне власти, организације и установе који у складу са својим овлашћењима учествују у спречавању дискриминације на основу пола, односно рода и спречавању родно заснованог насиља.

Конкретније, одредбама члана 62. Закона:

„Органи аутономне покрајине, у оквиру и у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, образују организационе облике за остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада. Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.

Покрајинска влада образује:

1) координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби;

2) савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе.”

Одредбе члана 63. наведеног закона прописују да се у јединици локалне самоуправе образују тела за родну равноправност, и то:

„1) комисија за родну равноправност у скупштини јединице локалне самоуправе, као стално радно тело скупштине, које чине одборници, а све акте који се упућују скупштини разматра из родне перспективе;

2) савет за родну равноправност се образује у органима управе јединице локалне самоуправе, а чине га именована или постављена лица, представници установа, органа и организација у областима значајним за родну равноправност и спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, прати стање у области родне равноправности, иницира и предлаже мере за унапређење родне равноправности. У раду савета обавезно учествују и лица задужена за родну равноправност у органима управе јединице локалне самоуправе, која тим саветима пружају стручну и административно-техничку потпору у раду.”

Органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, а руководиоца органа јавне власти за поменуто лице одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада (члан 64. ст. 1. и 2. Закона).

У складу са наведеним, органи јавне власти (са 50 и више запослених и радно ангажованих лица) углавном су у току 2021. године одређивали лице задужено за родну равноправност. Према пристиглим и расположивим подацима, испуњене обавезе везане за обезбеђење принципа родне равноправности (Табела 31).

Табела 31: Бројчани показатељи о примени Закона о родној равноправности у Републици Србији у 2021. години

ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	Број лица задужених за РР	Број тела за РР
Републички органи јавне власти (министарства, канцеларије, агенције, секретаријати, КТРР, Савет за РР)	44	1
Покрајински органи (секретаријат, завод, коор. тело, комисија, савет)	14	4
Јединице локалне самоуправе (градови, општине)	45	5
Јавна предузећа и установе (републичка, покрајинска и локална – привреда, просвета, здравство)	265	6
Правосудни органи	11	-
УКУПНО	375	16

У вези са наведеним, истичемо да је Генерални секретаријат Владе одредио је лице задужено за родну равноправност, а то су у току 2021. године урадила и министарства надлежна за: грађевинарство, саобраћај и инфраструктуру; европске интеграције; заштиту животне средине; омладине и спорта; пољопривреде, шумарства

и водопривреде; привреде; просвете, науке и технолошког развоја; рударства и енергетике; спољних послова; трговине, туризма и телекомуникација; унутрашњих послова и финансија. Лица за родну равноправност су још предвидели: Агенција за лекове и медицинска средства, Агенција за лиценцирање стечајних управника, Агенција за привредне регистре, Канцеларија за ИТ технологије, Канцеларија за Косово и Метохију, Канцеларија за управљање јавним улагањима, Републички завод за статистику, Републички секретаријат за јавне политике и Управа за трезор.

Одредбама члана 12. став 3. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, број 128/20), Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавља, између осталог, послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији. На основу Одлуке о оснивању Координационог тела за родну равноправност („Службени гласник РС”, бр. 121/14, 147/14, 32/15, 37/15, 5/16 и 91/16), ово тело Владе обавља координацију послова државне управе у области родне равноправности и разматра сва питања органа државне управе у вези са родном равноправношћу. Координационо тело има стручну групу са задатком да сагледава стање у области родне равноправности у Републици Србији и проналази решења за унапређење стања у овој области.

7.1. Органи Владе Републике Србије за креирање политика и унапређивање родне равноправности

КТРР, доставило је ресорном Министарству податке у вези спровођења више пројекта којима је руководило у извештајном периоду, о чему је у овом извештају у претходним поглављима било више речи. Што се тиче пројекта под називом: „*Кључни кораци ка родној равноправности у Србији*”, треба истаћи да овај пројекат спроводи КТРР у сарадњи са Министарством за европске интеграције и UN Women, уз подршку Делегације ЕУ у Србији. Циљ програма је пружања подршке и јачање капацитета механизма за родну равноправност на републичком, покрајинском и локалном нивоу и омогућавање спровођења стратешких циљева у овој области (унапређења положаја жене на тржишту рада, женског предузетништва, економског оснаживања жена на селу). Будући да се у фебруару 2021. године завршила прва фаза пројекта (који је почео у марту 2018. године), а која је као главне резултате пројекта поставила: (1) КТРР има административне капацитете да имплементира НАП за родну равноправност и да уведе родну перспективу у програме финансиране од стране државе; (2) Министарство за европске интеграције и ИПА јединице имају знања и вештине да укључе родну перспективу у програмирање, имплементацију, извештавање и ИПА програме; (3) Женске организације имају подршку да спроведу мере и деле искуства и примере добре праксе у спровођењу мера НАП за родну равноправност у области економског оснаживања жена и оснаживања жена на селу, кроз трогодишњу реализацију пројекта подржано је укупно 16 невладиних организација у укупном износу од 57 милиона динара. Тих 16 невладиних организација су обезбедиле да више од 1.600 жена прођу обуке, унапреде знања и вештине и спремније изађу на тржиште рада. Кроз исти ИПА

пројекат и 20 локалних самоуправа је подржано са 10 милиона динара како би спровели мере и активности из својих локалних акционих планова за родну равноправност. Такође, 20 локалних самоуправа су обезбедили да 2.000 жена буде обучено у области предузетништва, да науче како да развију бизнис план, да уновче своје знање и пласирају готове производе, као и да повећају производњу и запосле друге жене. Додатно, у оквиру наведеног пројекта израђен је и представљен јавности *Приручник за употребу родно осетљивог језика*, и оформљена је *женска академска мрежа*. Током пандемије изазаване вирусом COVID-19 део средстава на пројекту ИПА 2016 (120 хиљада долара) прерасподељено је мобилним, волонтерским тимовима и тимовима за ванредне ситуације ради обезбеђивања помоћи најугроженијим женама на локалном нивоу. Након успешне имплементације прве фазе пројекта у марту 2021. године започета је нова фаза овог пројекта која као главне циљеве поставља: (1) даље јачање механизма за родну равноправност, пружање подршке у примени и имплементацији политика у области родне равноправности; (2) пружање подршке Министарству за европске интеграције у процесу уродњавања докумената и испуњавању хоризонталних услова за спровођење кохезионе политике; (3) пружање подршке организацијама цивилног друштва у циљу подршке економског оснаживања жена и борбе против родних стереотипа. Вредност пројекта је 2 милиона евра. Неки од најзначајнијих резултата који су постигнути током 2021. године у оквиру овог пројекта су израда новог, трећег *Индекса родне равноправности*⁶⁰, израда нове *Националне стратегије за родну равноправност*, организовање и спровођење годишње конференције са локалним механизмима за родну равноправност, пружање подршке у изради релевантних закона у области родне равноправности и економски је подржано пет женских невладиних организација у циљу економског оснаживања жена и борбе против стереотипа.

КТРП је доставило податке и о спровођењу пројекта *„Родно одговорно управљање – Прерасподела неплаћеног рада”*. Овај пројекат се спроводи у сарадњи са UN Women, уз подршку Владе Уједињеног Краљевства и Британске амбасаде у Београду и за општи циљ има јачање капацитета националних механизма за родну равноправност при развијању политика и мера као и вођења дијалога о родно одговорном управљању. Током трајања пројекта подржане су иницијативе које су за циљ имале јачање спровођење иновативних мера које су допринеле редистрибуцији родних улога у економији неге. У оквиру овог пројекта КТРП и UN Women су израдили прву *економску анализу неплаћених послова у области старања*. Основни циљ ове анализе био је да израчуна вредност неплаћеног рада као и удео неплаћених послова у

⁶⁰ КТРП, истиче да је у сарадњи са Републичким заводом за статистику, Тимом за социјално укључивање и смањење сиромаштва и UN Women иницијално је израду новог, трећег по реду Индекса родне равноправности, који је у октобру 2021. године представљен јавности. Резултат трећег Индекса за Србију износи 58,0 поена, и остварен је напредак од 2,2 поена у односу на претходно издање Индекса, а 5,6 поена у односу на први Индекс за Републику Србију. Уколико би се напредак наставио истим темпом, процењено је да је потребно 59 година да Република Србија достигне пуну родну равноправност.

БДП-у Републике Србије. Сама анализа представља први корак ка признању вредности неплаћеног кућног рада као и стварању политика и услуга у заједници које ће умањити негативне последице неравномерно распоређеног кућног рада и тиме допринети бољем положају жена у друштву. Додатно, у оквиру истог пројекта израђена је и *Родна анализа правних норми у области економије неге у Републици Србији* која је испитала уродњеност прописа и правне недостатке које доприносе продубљивању родних неједнакости у области економије неге. Обе анализе представљене су 24. фебруара 2021. године, када су представљене и активности свих партнерских организација које су учествовале на овом пројекту. Конкретно, на самом пројекту учествовало је 36 женских организација, а остварен је контакт са 370.000 жена и мушкараца где је приближно 2.500 жена и мушкараца директно имало користи од пројекта.

У оквиру пројекта КТРП под називом: „*Усплимо 1000 жена у руралним подручјима*”, у сарадњи са Националном алијансом за локални економски развој (НАЛЕД) и Етнорежом кроз куповину традиционалних рукотворина које израђују жене са села пружа се подршка економском оснаживању жена и младих на селу. У оквиру овог пројекта одржан је завршни догађај „Друштвено-економска афирмација жена у условима пандемије”, током којег су уручени сертификати о завршеном радном оспособљавању укупно 25 жена. У оквиру овог пројекта је одржана и изложба под називом: „*Сто жена, сто минијатура*”, као јединствена манифестација која женама које се професионално баве израдом рукотворина даје прилику да се усавршавају и такмиче у традиционалним техникама и тако чувају културно наслеђе Србије. У оквиру овог пројекта до сада је 915 жена добило прилику да изради и прода своје рукотворине и да на тај начин оствари додатну зараду, чиме се побољшава њихов положај и омогућава се додатни приход њиховим домаћинствима.

Када је у питању родно одговорно буџетирање, КТРП истиче да, у сарадњи са Министарством финансија, а уз подршку UN Women континуирано ради на јачању капацитета буџетских корисника у примени родно одговорног буџетирања, изради родних анализа, итд. У оквиру пројекта: „*Трансформативно финансирање за унапређење родне равноправности: ка транспарентнијем, инклузивнијем и одговорнијем управљању на Западном Балкану*”, који спроводи агенција UN Women, а који финансира Шведска агенција за међународни развој и сарадњу – SIDA, предвиђено је да UN Women у периоду од 2022. до 2024. године пружи свеобухватну техничку подршку за увођење родно одговорног буџетирања у 10 јединица локалне самоуправе. У оквиру истог пројекта, КТРП и UN Women организовали су радионицу посвећену смањењу родног јаз и побољшању квалитета живота жена на селу кроз примену родно одговорног буџетирања. Циљ ове радионице је био да се представи стање у вези са економским положајем жена на селу и приоритета који су добијени кроз консултације са сеоским женама и женским организацијама које раде на селу, као и то да се размотре могуће врсте интервенција које су неопходне како би се смањило родни јаз у економском положају жена на селу. Укупно 68 буџетских корисника на националном (42) и покрајинском (свих 26) нивоу је укључило родну перспективу у своје буџете за 2021. годину, кроз 109 буџетских програма, 315 буџетска циља и 584

родно осетљива индикатора, у складу са годишњим Планом увођења родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета Републике Србије за 2021. годину, на основу Закона о буџетском систему.

Поред наведеног, потпредседница Владе Републике Србије и председница КТРО присуствовала је свечаном отварању међународног форума „Генерација за равноправност” (*Generation Equality Forum*), посвећеном глобалном унапређењу родне равноправности. Форум је одржан од 30. јуна до 2. јула у Паризу у организацији UN Women и влада Француске и Мексика и окупио је високе званичнике, председнике и премијере држава које су се кроз конкретне активности обавезале да у наредном периоду заједнички раде на унапређењу родне равноправности, пре свега кроз теме: (1) сузбијање родно заснованог насиља; (2) правда и економска права; (3) репродуктивно здравље жена; (4) лидерство, технологије и иновације у служби једнакости жена и мушкараца.

7.2. Тела за родну равноправност у аутономним покрајинама

Уз Скупштину Аутономне покрајине Војводине, покрајински секретаријати су одредили лице за родну равноправност, и то секретаријати за: енергетику, грађевинарство и саобраћај; здравство; образовање, прописе, управу и националне мањине; пољопривреду водопривреду и шумарство; привреду и туризам; урбанизам и заштиту животне средине и финансије.

Осим наведеног, Скупштина Аутономне покрајине Војводине донела је Одлуку 29. октобра 2020. године о формирању Одбора за равноправност полова са изменама 17. децембра 2020. године.

7.3. Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе (савети, комисије)

Општине у Републици Србији, које су одредиле задужено лице су: Бачка Паланка, Бечеј, Бојник, Велико Градиште, Врњачка Бања, Земун, Ковачица, Кула, Куршумлија, Нови Бечеј, Озаци, Пирот, Сврљиг, Стара Пазова, Тител и Трстеник. Од градова и њихових структура, осим Зајечара и Суботице, лица задужена за родну равноправност су одредили и следећи субјекти: Градска топлана Зрењанин, Градски завод за вештачење Београд, Градско зеленило Нови Сад, Градско предузеће Паркинг сервис Београд, Градско стамбено предузеће Београд, Дирекција за грађевинско земљиште Београд, Јавна склоништа Београд, Завод за хитну помоћ Нови Сад, Нови Сад, Обрановац – Спортски центар, Урбанизам Нови Сад, Центар за социјални рад Зајечар, Центар за социјални рад Нови Сад, Чачак – ЈКП и Чистоћа ЈКП Нови Сад.

Примера ради, Општина Бечеј је формирала тело за родну равноправност 16. новембра 2021. године и чине га 4 жене и 3 мушкараца („Службени лист Општине Бечеј”, број 16/21). Општина Куршумлија је известила да је њихово тело за родну равноправност образовано још 9. марта 2018. године и да га чине 7 лица (председница, 5 жена и 1 мушкарац). Такође на основу претходног закона, односно Закона о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09) Општина Пландиште

има Комисију за родну равноправност од 28. августа 2020. године (2 жене и 3 мушкарца), као и Општина Прибој (Одбор за родну равноправност од 29. октобра 2020. године). Комисија за родну равноправност активна је у Општини Шид од 16. октобра 2020. године.

7.4. Лица задужена за родну равноправност

Треба напоменути да су у току 2021. године одређено укупно 375 лица задужена за родну равноправност у органима јавне власти и послодаваца који имају 50 и више запослених и радно ангажованих лица.

8. РЕЗУЛТАТИ НАДЗОРА НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Резултати надзора над применом овог закона од стране ресорног Министарства су показали да Министарство здравља није доставило свој прилог за овај збирни Извештај ни по захтеву ресорног Министарства од 28. децембра 2020. године нити по допису од 26. маја 2022. године и ургенцији од 30. јуна 2022. године, што јер резултирало изостајањем података о здравственој заштити жена и мушкараца у Републици Србији у 2021. години, а нарочито о вези примене члана 28. став 4. Закона о родној равноправности.

Такође, више од половине од укупно 2.115 дописа је достављено након прописаног рока за извештавање органа јавне власти и послодаваца, тј. до 15. јануара текуће године за претходну годину, односно ове године најкасније до 17. јануара 2021. године у складу са чланом 80. *Закона о општем управном поступку* („Службени гласник РС”, бр. 18/16 и 95/18 – аутентично тумачење) укупно извештаја. Разлози за кашњење су различити, почевши од тога да је ово први збирни извештај који се сачињава по новом (скраћеном) року за известиоце за 15 дана, а за ресорно Министарство је скраћен рок за месец дана. Имајући у виду да је велики број послодаваца и основних школа, који су и раније извештавали о примени *Закона о равноправности полова* наставио да извештава до 31. јануара текуће године за претходну годину, а ако је то чинио службеном поштом, извештаји су стизали до средине јуна 2022. године. Такође, један број органа јавне власти и послодаваца је као разлоге за кашњење или недостављање извештаја навео одсуство са посла запослених и одговорних лица услед заражавања COVID-19 или одлазак у пензију лица која су била у претходном периоду задужена за ову врсту извештавања (Нпр. Покрајински секретаријат за социјалну политику, демографију и равноправност полова). Уважавајући наведене разлоге, ресорно Министарство ове године није предузимало казнене мере према оним субјектима који нису у року доставили своје извештаје, али би у наредном периоду морало да предузима такве мере због спречавања системског кашњења у извештавању. У ресорном министарству на пријему, евиденцији годишњих и других извештаја и дописа, обради и анализи свих података у вези са остваривањем

родне равноправности у Републици Србији радило је укупно два лица, што је недовољан капацитет за благовремену израду збирног Извештаја.

У области надзора над применом овог закона Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је из своје надлежности доставило прилог Инспектората за рад, који је известио да су инспектори рада у периоду од дана ступања на снагу и примене Закона о родној равноправности од 1. јуна до 31. децембра 2021. године, према расположивим подацима, нису вршили надзоре по захтеву запосленог, из разлога што Инспекторату за рад запослени нису подносили захтеве за заштиту права у вези са применом Закона о родној равноправности.

Инспекторат за рад активно ради на изради контролне листе која ће се, након усвајања исте од стране Координационе комисије за инспекцијски надзор, примењивати у поступцима редовних инспекцијских надзора у циљу контроле примене Закона о родној равноправности.

Инспектори рада су у периоду од 1. јануара до 31. маја 2021. године извршили 311 надзора у којима су вршили контролу примене Закона о равноправности полова. Надзорима је утврђено да сви послодавци код којих је извршен надзор воде евиденцију о полној структури запослених.

Остали инспекцијски органи нису доставили своје извештаје о спроведеном надзору у примени овог закона.

9. ЗАКЉУЧЦИ

1. Након усвајања *Закона о родној равноправности* („Службени гласник РС”, број 52/21), ресорно Министарство је сачинило први *Извештај о остваривању родне равноправности у 2021. години* и поднело га на разматрање и прихватање Влади, ради сагледавања и оцене стања у овој области и јавног објављивања Извештаја на интернет страницама Владе и ресорног Министарства.

2. Већина органа јавне власти и предузетника, политичких организација и синдикалних организација није у 2021. години није доставила своје извештаје о остваривању родне равноправности, а код једног броја обвезника који су доставили своје извештаје уочено је да није извршена анализа састава управних и надзорних одбора нити неплаћеног кућног рада (ЈЛС), иако расположиви подаци указују да је родна неједнакост у тим органима, као и на функцијама које су са највишим зарадама најзаступљенија, тј. да је родни јаз најзаступљени у домену новца.

3. У наредном периоду, потребно је доследно применити казнене одредбе за све обвезнике у примени закона који неблаговремено и непотпуно достављају годишње извештаје.

4. Групу за унапређење родне равноправности Сектора за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности ресорног Министарства задуженог за извештавање о остваривању родне равноправности у

Републици Србији у наредном периоду би требало кадровски ојачати и обезбедити софтвер за аутоматску обраду података о родној равноправности.

5. Потребно је едуковати и обучити лица задужена за родну равноправност, чланове и чланице тела за родну равноправност, привреднике, инспекцијске органе и друге актере ради ефикасне примене Закона о родној равноправности.

6. Заступљеност жена међу корисницима подстицајних средстава за развој предузетништва у свим привредним областима је још увек мала и у наредном периоду треба осмислити мере како би се обезбедила већа заступљеност жена међу корисницима подстицајних средстава и кредита, а нарочито ради већег учешћа жена као власника пољопривредних газдинстава.

7. Потребно је обезбедити ефикасан рад институција и сталну бригу свих надлежних органа у заштити сексуалних права и репродуктивног здравља свих грађана и грађанки у Републици Србији.

8. У наредном периоду је потребно активније медијски подржати активности Националне коалиције за окончање дечијих бракова у Републици Србији, а нарочито оне усмерене на подизање свести у јавности о штетности и неприхватљивости дечијих бракова у Србији.

9. Наставити са доследном применом прописа и ефикасним спровођењем активности надлежних органа ради примене прописа и спровођења планских докумената, усмерених ка спречавању свих видова родно заснованог насиља у Србији.

10. Имајући у виду неопходност прикупљања статистичких података који се односе на неплаћени кућни рад и на обрачун вредности неплаћеног рада (члан 12. став 3 и члан 28. ст. 2. и 3. Закона), у наредном периоду обезбедити да се подаци о неплаћеном кућном раду, који се прикупљају и евидентирају од стране републичког органа надлежног за статистику и јавно објављују. Ради примене наведених одредаба Закона о родној равноправности, треба обезбедити измену и допуну Петогодишњег плана званичне статистике (2021-2025) и предвидети да анкетари Републичког завода за статистику, приликом генералног пописа становништва прикупе податке о броју сати, на дневном нивоу, које жене и мушкарци у Србији проводе у неплаћеном кућном раду. Такође, потребно је и да органи јавне власти на годишњем нивоу објављују административне податке о неплаћеном кућном раду, ради преузимања од стране произвођача званичне статистике, а у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто домаћем производу.