

**ПЛАН  
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ**

**Министарство финансија-Управа за дуван**

**Београд, децембар 2023. године**

## САДРЖАЈ

1. Увод.....	3
2. Правни оквир .....	4
3. Значење појединих израза .....	5
4. Подаци из евиденције .....	8
5. Опис стања.....	10
6. Циљеви .....	12
6.1. Општи циљ .....	12
6.2. Посебни циљеви.....	13
7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности.....	13
7.1. Начин спровођења посебних мера.....	14
8. Евидентирање података о остваривању родне равноправности .....	15
9. Почетак примене Плана .....	16



Република Србија  
МИНИСТАРСТВО ФИНАНСИЈА  
УПРАВА ЗА ДУВАН  
01-0 Број: 599-3/23  
Београд, 28. децембар 2023. године

На основу члана 3. став 2. Закона о државним службеницима („Сл. гласник РС“ број бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07-измена, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22), члана 16. став 3. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС“, број 89/2010), директор Управе за дуван (у даљем тексту: Управа), доноси

## **ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У УПРАВИ ЗА ДУВАН**

### **1. Увод**

Политика једнаких могућности и унапређење родне равноправности један је од приоритетних циљева Владе РС у складу са Уставом прописаном обавезом државе да гарантује равноправност жена и мушкараца и води политику једнаких могућности.

Управа за дуван, као учесник реформских процеса Владе Републике Србије посебну пажњу посвећује унапређењу пословног окружења и имплементацији јавних политика. Системским развојем стручних и људских квалитета, подизањем етичких вредности запослених и ангажованих лица, заступајући став да унапређењем знања, поштовањем различитости и креативности и тимским радом можемо постићи боље резултате.

Термини који се користе у овом плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## 2. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент наведених принципа, као и правни оквир у области родне равноправности, Управа за дуван се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, а који је садржан у следећим прописима:

- Устав Републике Србије („Сл.гласник РС“ број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један вод истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања и злоупотребљавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;

- Закон о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр.52/21 );
- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“, бр.22/09, 52/21 );
- Закон о заштитнику грађана („Сл.гласник РС“, бр.105/21 );
- Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење );
- Закон о мирном решавању радних спорова („Сл.гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл.гласник РС“, бр. 36/09, 30/10- др. закон, 88/10, 38/15, 113/17- др. закон, 113/17, 49/21);
- Закон о државним службеницима („Сл.гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022)
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл.гласник РС“, број 47/21);

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 12/22);
- Посебан колективни уговор за државне органе ("Сл. гласник РС ", бр. 38/2019, 55/2020 и 44/2023)
- Кодекс понашања државних службеника („Сл.гласник РС“, бр. 29/2008, 30/2015, 20/2018, 42/2018, 80/2019 и 32/2020)

### 3. Значење појединих израза

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

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

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

9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

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

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

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

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

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

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

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

17) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и

неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

### **3.1. Појам родне равноправности**

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

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

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

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

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

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

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

#### 4. Подаци из евиденције

##### 1) Запослена и радно ангажована лица укупно

	Број	%
Укупно	33	100

##### 2) Запослена и радно ангажована лица / полна структура

	Жене		Мушкарци	
	Број	%	Број	%
Запослена и радно ангажована лица	24	73	9	27

##### 3) Старосна структура

	Жене		Мушкарци	
	Број	%	Број	%
Од 21 до 30 година живота	4	12	2	6
Од 31 до 40 година живота	5	15	3	9
Од 41 до 50 година живота	9	28	1	3
Од 51 до 60 година живота	2	6	3	9
Од 61 до 70 година живота	4	12	/	/
Укупно:	24	73	9	27

4) Квалификациона структура

		Жене		Мушкарци	
		Број	%	Број	%
Укупно	ВСС	15	46	8	24
	ВШС	/	/	/	/
	ССС	9	27	1	3

5) Запослена и радно ангажована лица на извршилачким радним местима и на положајима

		Жене		Мушкарци	
		Број	%	Број	%
Укупно	Извршилачка радна места	23	70	8	24
Укупно	Лица на положајима	1	3	1	3

6) Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу

		Жене		Мушкарци	
		Просечан номинални износ	%	Просечан номинални износ	%
Лица на извршилачким радним местима		1.856.575	66	582.743	21
Лица на положајима		155.650	5	218.209	8

7) Кандидати пријављени на конкурсе за попуњавање извршилачких радних места у 2023 години

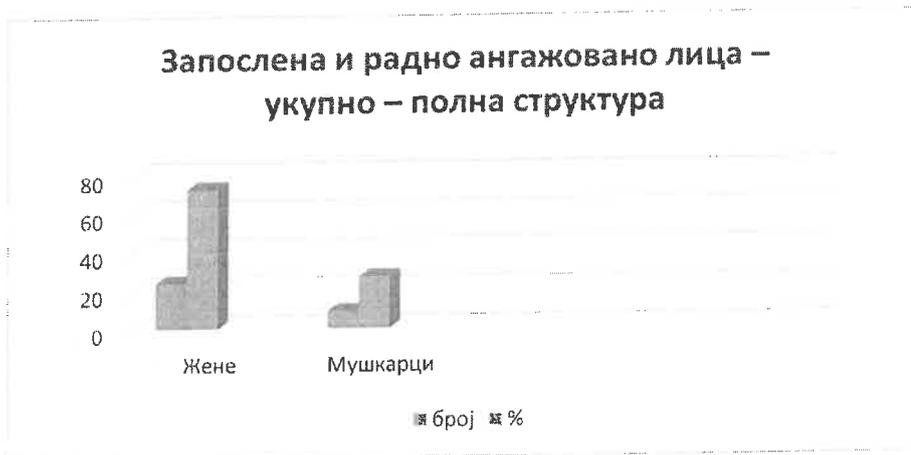
	Жене		Мушкарци	
	Број	%	Број	%
Укупно	3	75	1	25
Од 21 до 30 година живота	1	25	/	/
Од 31 до 40 година живота	2	50	1	25
Од 41 до 50 година живота	/	/	/	/
Од 51 до 60 година живота	/	/	/	/
Од 61 до 70 година живота	/	/	/	/

8) Запослена и радно ангажована лица која су у 2023. години више запошљавана

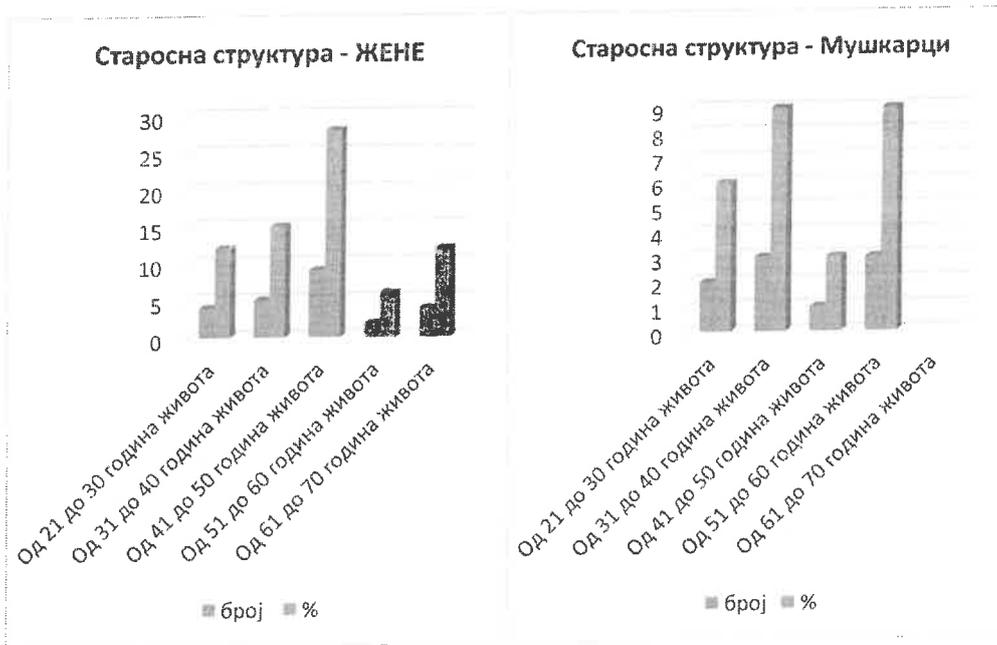
	Жене		Мушкарци	
	Број	%	Број	%
Укупно	7	78	2	22
Од 21 до 30 година живота	5	56	/	/
Од 31 до 40 година живота	1	11	1	11
Од 41 до 50 година живота	1	11	1	11
Од 51 до 60 година живота	/	/	/	/
Од 61 до 70 година живота	/	/	/	/

## 5. Опис стања

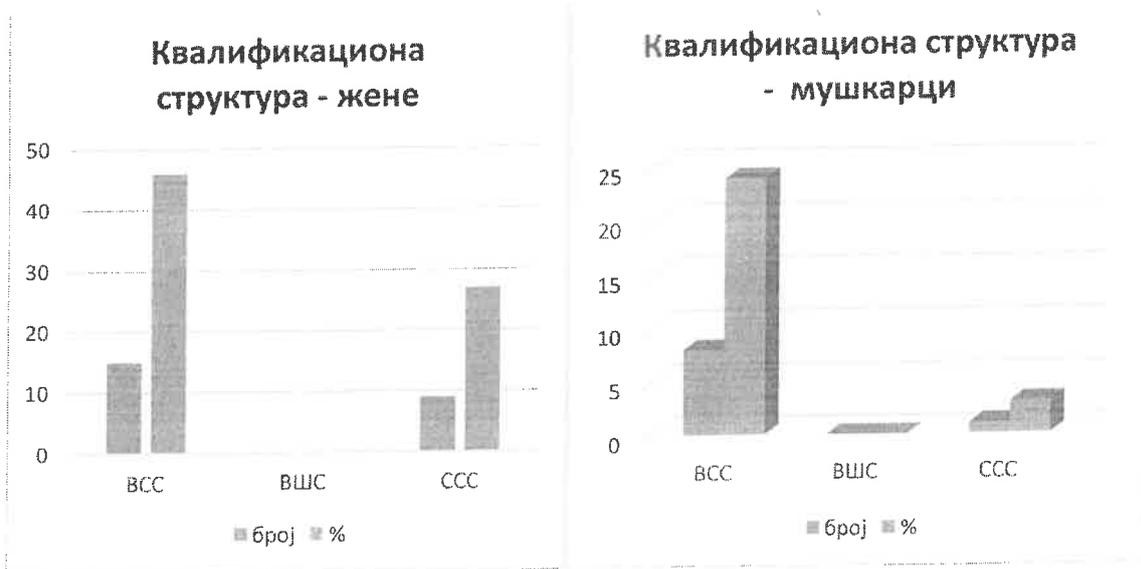
У Управи укупно је запослено и радно ангажовано 33 лица, од којих је 24 жена односно 73% и 9 мушкарца односно 27%.



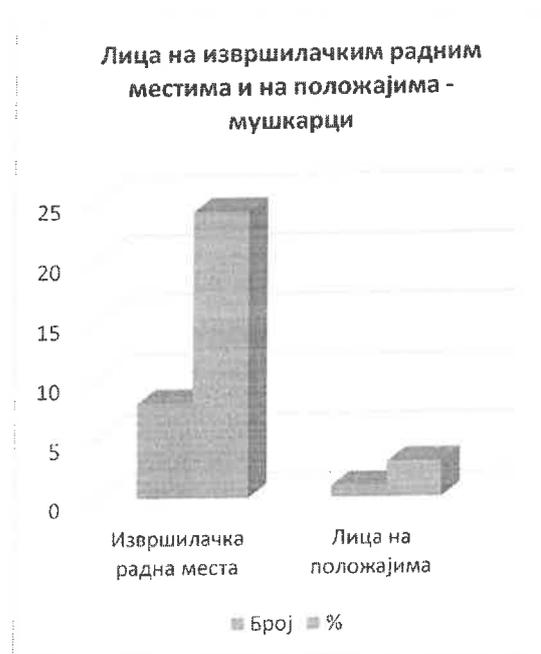
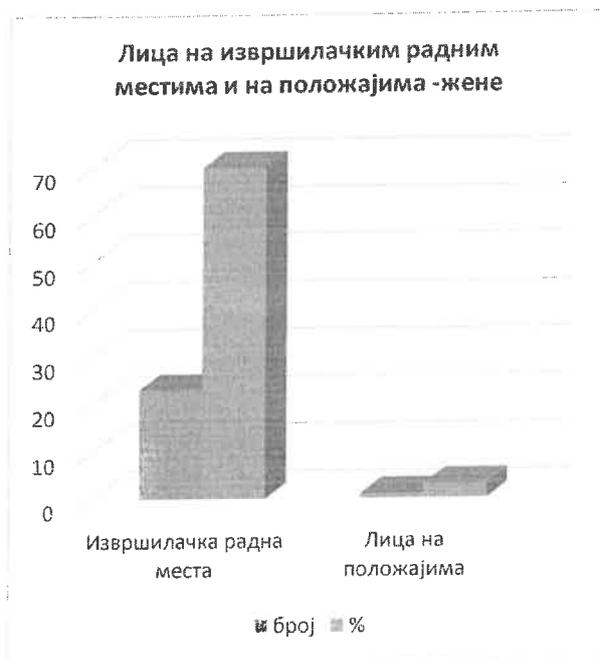
Највећи број запослених и ангажованих лица оба пола је од 41 до 50 година, а најмањи од 61 до 70 година.



У Управи је запослено и радно ангажовано 33 лица од којих 24 жена и 9 мушкараца, 23 лица су радно ангажована са ВСС и то 15 жена и 8 мушкараца, 10 лица је радно ангажовано са ССС и то 9 жена и 1 мушкарац. Квалификациона структура запослених и ангажованих лица оба пола недвосмислено упућује да највећи број запослених и ангажованих има високу стручну спрему.



На извршилачким радним местима укупно је запослено и радно ангажовано 23 жена што чини 70% и 8 мушкараца што чини 24% укупног броја запослених. На положајима се налази 1 жена, што чини 3% и 1 мушкарац што чини 3% укупног броја запослених.



На основу изнетих података може се стећи утисак да постоји родни јаз у корист жена на извршилачким радним местима. Узимајући у обзир старосну структуру можемо закључити да овај тренд постоји дужи низ година. Потребно је напоменути да се пријем у радни однос у Управу спроводи на основу Закона о државним службеницима и других важећих прописа, по основу конкурса, у сарадњи са Службом за управљане кадровима који подразумева претходно привлачење кандидата, селекцију кроз проверу општих, посебних и понашајних компетенција које су потребне за конкретно радно место као и одабир кандидата који највише одговара траженом профилу без обзира на пол и старост. Ако свему овоме додамо податке о пријему у радни однос у 2023. години и број пријављених кандидата у истој, можемо закључити да су жене више заинтересоване за рад у органима државне управе, те можемо говорити о постојању родног јаза у корист жена. У погледу лица на положајима, оба пола су једнако заступљена.

## 6. Циљеви

### 6.1. Општи циљ

Унапређење и остваривање родне равноправности у оквиру рада Управе.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно

учешће и заступљеност жена и мушкараца у области рада, запошљавања, професионалног развоја, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

## **6.2. Посебни циљеви**

*Посебан циљ 1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Управи за дуван*

Успостављање, односно очување радног окружења у Управи у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

*Посебан циљ 2. Увођење родне перспективе у пословне политике Управа*

*Посебан циљ 3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених*

*Посебан циљ 4. Родно одговорно буџетирање*

## **7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Управа за дуван, одређује следеће посебне мере:

*Посебана Мера 1. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу*

Разлог за увођење ове мере лежи у неопходности развоја културе родне равноправности и поштовања различитости кроз успостављање инклузивне средине у Управи, у циљу постизања међусобно уважавања и поштовања запослених и радно ангажованих лица без обзира на било које лично својство (пол, род, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.) и подизања свести свих запослених и радно ангажованих лица о значају родне равноправности.

*Посебана Мера 2. Имплементација родно осетљивог језика*

Родно осетљив језик који се супротставља дискриминацији и неједнакости жена. Када се обликује дужи (административни, стручни, законски) текст који се односи на мушкарце и жене, важно је применити неку од језичких могућности којом ће се јасно истицати оба пола. У законодавној пракси у овом тренутку препорука је да се на самом почетку неког законског текста наведе информација: „Сви појмови који се у овом закону користе у мушком роду обухватају исте појмове у женском роду”. Сматрамо ову препоруку прелазном фазом у законодавној пракси и верујемо да ће се за неколико година она променити у захтев за доследну родну осетљивост.

Уз уважавање наведених препорука ова мера ће се спроводити и употребом родно осетљивог језика на интернет презентацији Управе за дуван, у потпису на крају службеног е-маил-а, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, на састанцима и сл.

***Посебана Мера 3. Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, забране дискриминације***

Разлог за доношење ове мере јесте стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности.

***Посебана Мера 4. Родно одговорно буџетирање у поступку планирања, управљања и спровођења планова***

Ова мера је настала услед потребе да се врши родна анализа буџета и да се приходи и расходи планирају са циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принципи родне равноправности у буџетском поступку.

***Посебана Мера 5. Приликом попуњавања упражњених радних места, предност дати кандидату пола који је мање заступљен***

Разлог увођења ове мере јесте приметна неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури, у корист жена.

## **7.1. Начин спровођења посебних мера**

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

Посебне мере спроводе се кроз:

- Едукације (похађање обука, семинара, конференција и сл.) у вези са применом принципа родне равноправности;
- Одржавање сарадње са другим државним органима и организацијама цивилног друштва.
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са применом родно осетљивог језика;
- Строго поштовање препоруке да се приликом предлагања прописа наведе информација: „Сви појмови који се у овом закону користе у мушком роду обухватају исте појмове у женском роду“;
- Употреба родно осетљивог језика на званичној интернет презентацији Управе за дуван;
- Употреба родно осетљивог језика у потпису на крају службеног е-маил-а, приликом потписивања званичних дописа као и комуникације са другим органима државне управе, на састанцима и сл.

- Примену нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Управе и изради докумената, правилника и других аката.
- Формирање радне групе која ће водити рачуна о уродњавању и интеграцији родне равноправности у програме Управе приликом израде буџета.
- Праћење редовних програмских активности, при чему ће се водити рачуна да показатељи буду доступни по полу.
- Давање предности кандидату у поступку евентуалног новог запошљавања, односно попуњавања упражњених радних места, приликом избора између пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, оног пола који је мање заступљен у људским ресурсима Управи, конкретно кандидату мушког пола.

## **7.2. Контрола спровођења посебних мера**

Контролу спровођења посебних мера врши директор односно лице задужено од стране директора за вршење контроле, као и лица која обављају послове у вези са родном равноправношћу.

## **7.3. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање**

Посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године, до пуне имплементације и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, бр. 103/21).

## **8. Евидентирање података о остваривању родне равноправности**

Управа за дуван ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим и осталим радним местима, разврстаних по полу;

- платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за руководећа и остала радна места;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- начину поступања Управе за дуван по поднетим пријавама;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

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

Подаци се евидентирају на прописаним обрасцу.

## 9. Почетак примене Плана

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



Директор

Слободан Ердељан