



Република Србија
ЦЕНТАР ЗА ИСТРАЖИВАЊЕ
НЕСРЕЋА У САОБРАЋАЈУ

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Београд, 2024.

На основу члана 9. Закона о истраживању несрећа у ваздушном железничком и водном саобраћају („Сл. Гласник РС“ 66/2015 и 83/2018), 21. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. Гласник РС“, бр.67/22) главни истражитељ – директор Центра за истраживање несрећа у саобраћају доноси следећи акт:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

ЦЕНТРА ЗА ИСТРАЖИВАЊЕ НЕСРЕЋА У САОБРАЋАЈУ

Садржај

Увод.....	1
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1 Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	
1.2 Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца.....	
1.2.1 Полна и старосна заступљеност у органу управљања, ако и у појединачним секторима организовања рада	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УБНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3.1 Опште мере	
3.2 Посебне мере	
3.2.1 Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	
3.2.2 Подстицајне мере	
3.2.3 Програмске мере	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	

УВОД

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

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

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

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

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално

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

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

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђена чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавња и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1 Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив: Центар за истраживање несрећа у саобраћају

Седиште: Немањина 11, 11000 Београд

Одговорно лице: проф. др Небојша Петровић, директор

Лице за координацију током израде плана: Ена Мандић, радно место за финансијске послове решењем број _____

Лице задужено за родну равноправност је Јелена Станчић, Шеф одсека за опште послове, решењем број _____

Порески идентификациони број: 108160095

Матични број: 17862111

Web страница: <https://www.cins.gov.rs/>

1.2 Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

За обављање послова из делокруга Центра за истраживање несрећа у саобраћају образоване су основне унутрашње јединице:

- Сектор за истраживање несрећа у ваздушном саобраћају
- Сектор за истраживање несрећа у железничком саобраћају
- Сектор за истраживање несрећа у водном саобраћају

У Центру за истраживање несрећа у саобраћају ван Сектора образована је ужа унутрашња јединица:

- Одсек за опште послове

У Центру за истраживање несрећа у саобраћају ван унутрашњих јединица, послове међународне сарадње и односа са јавношћу обавља самостални извршилац.

У полној структури, ако се погледају руководеће позиције у Центру за истраживање несрећа у саобраћају међу помоћницима Главног истражитеља – директора преовлађују мушкарци док је шеф Одсека за опште послове жена. У полној структури Центра за истраживање несрећа у саобраћају преовлађују жене на извршилачким местима државних службеника.

Полна структура ЦИНС	Мушкарци	Жене
Главни истражитељ - директор	1	
Помоћници Главног истражитеља (државни службеници на положају)	2	1
Руководство		1
Државни службеници (извршилачке позиције)	5	7
Лица ангажована по уговору		3

Табела 1. Полна структура запослених у Центру за истраживање несрећа у саобраћају

На руководећим позицијама преовлађују мушкарци, мушкарац се налази на челу Центра за истраживање несрећа у саобраћају, такође преовлађују мушкарци међу помоћницима Главног истражитеља, а како су помоћници уједно и руководиоци својих сектора, број мушкараца тиме преовлађује и међу руководиоцима ужих организационих јединица.

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40% осим ако из посебног закона не произилази другачије.

У Центру за истраживање несрећа у саобраћају је на извршилачким радним местима 41.77 % мушкараца према 58.33 % жена.

На руководећим местима који нису положаји или постављења однос је 100% жена према 0% мушкараца (зато што постоји само једно такво радно место са једним извршиоцем).

На руководећим местима која су положаји или постављења - однос је 75% мушкараца према 25% жена.

На свим радним местима (укључујући и руководство и извршилачке позиције) и ангажовања по другом основу у Центру за истраживање несрећа у саобраћају је укупно 20 запослених од чега 12 чине жене и 8 мушкарци. У процентима то је 60% жена и 40% мушкараца.



1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

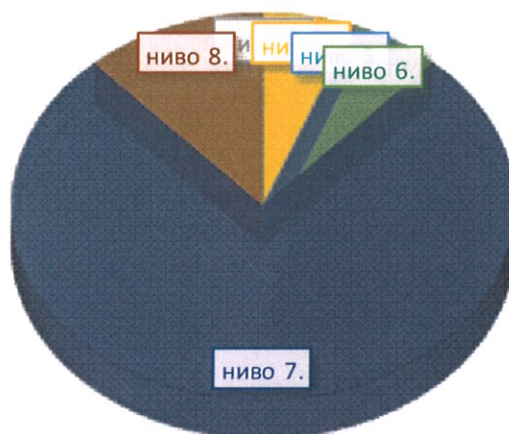
Центар за истраживање несрећа у саобраћају (у даљем тексту: Центар) је посебна организација у чијој надлежности је обављање стручних послова који се односе на истраживање удеса и озбиљних незгода у ваздушном саобраћају, озбиљних несрећа, осталих несрећа и незгода у железничком саобраћају, врло озбиљних поморских несрећа, озбиљних поморских несрећа, поморских несрећа, поморских незгода, озбиљних пловидбених незгода и пловидбених незгода у водном саобраћају.

Надлежности Центра за истраживање несрећа у саобраћају утврђене су Законом о истраживању несрећа у ваздушном, железничком и водном саобраћају („Службени гласник РС“, бр. 66/15 и 83/18).

Структура запослених према образовању и полу

Ниво квалификације	број	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
1.						
2.						
3.						
4.	1	5.88%			1	5.88%
5.						
6.	1	5.88%	1	5.88%		
7.	13	76.47%	7	41.18%	6	35.30%
8.	2	11.77%	1	5.88%	1	5.88%
УКУПНО	17	100%	9	52.93%	8	47.05%

Структура запослених према степену стручне спреме



Структура запослених према годинама старости

Године	број	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
21-30	1	5.88%			1	5.88%
31-40	8	47.06%	6	35.30%	2	11.77%
41-50	2	11.77%	1	5.88%	1	5.88%
51-60	3	17.65%	2	11.76%	1	5.88%
61-70	3	17.65%			3	17.65%
УКУПНО	17	100%	9	52.94%	8	47.06%



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Центра за истраживање несрећа у саобраћају у вршењу основних принципа родне равноправности.

У Центру за истраживање несрећа у саобраћају није утврђен ризик који би довео до неуравнотежености полова у пословним процесима као и у заступљености на радним местима према важећем Правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Приликом анализе и статистике заступљености оба пола, водило се рачуна о чињеници да се на конкурсима на места за положаје пријављују једнако мушкарци и жене, али је реч о уређеном поступку пред Високим службеничким саветом, према већ утврђеним општим посебним и функционалним компетенцијама и стручним знањима кроз који пролазе сви кандидати једнако без дискриминације и да први на Листи кандидата окончаног јавног конкурса за попуњавање положаја стиче право да буде постављен на то место. На тај начин, нема могућности да се утиче на до да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

Са друге стране у органима државне управе па тако и у Центру за истраживање несрећа у саобраћају, примењује се тренд већег запошљавања жена на извршилачким радним местима у односу на мушкарце. Поступак попуњавања извршилачких радних места такође је детаљно уређен законом и ту се не може утицати да ли ће у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

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

У Центру за истраживање несрећа у саобраћају није било пријављених случајева узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације као ни судских поступака из ових области.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

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

3.1 Опште мере

Опште мере за спровођење и унапређење родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

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

Србија је ратификовала све међународне конвенције за родну равноправност. Најважнија је Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) (1979) и Општи протокол уз (2000); Конвенција о политичким правима жена CEDAW (1953); Декларација о елиминацији насиља над женама (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).

Устав Републике Србије у члану 15. јемчи родну равноправност односно равноправност жена и мушкараца и прокламује политику једнаких могућности. Устав забрањује дискриминацију на основу пола. Уставне одредбе се даље разрађују Законом о равноправности полова, другим законима и подзаконским актима.

Закон о родној равноправности („Сл. гласник“ Републике Србија број 52/2021) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на положају жена и мушкараца.

Национална стратегија за родну равноправност (2021-2030) и Акциони план за спровођење Стратегије за стварање подстицајног окружења за развој цивилног друштва у Републици Србији за период 2022- 2030. године, период 2024.- 2025. године.

Закон о спречавању насиља у породици ("Сл. гласник РС", бр. 94/2016 и 10/2023 - др. закон); усклађен са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011.) коју је Србија ратификовала 2013. године.

Закон о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021);

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (2022-2030) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и Акциони план за спровођење Стратегије за стварање подстицајног окружења за развој цивилног друштва у Републици Србији за период 2022- 2030. године, период 2024.- 2025. године.

Закон о буџетском систему налаже спровођења родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновано процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2.). Закон такође налаже алокацијску ефикасност која подразумева распоређивање средстава буџета са циљем унапређења родне равноправности (члан 4.) и обавезује све кориснике јавних средстава да на својој интернет страници објављују своје финансијске планове за наредну годину (члан 8.).

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

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

3.2 Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе органи јавне власти, послодавци и удружења. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су: 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова; 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота и 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Сви запослени у Центру за истраживање несрећа у саобраћају имају једнаке шансе да учествују у раду Центра за истраживање несрећа у саобраћају у складу са Правилником о

унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и надлежностима Центра за истраживање несрећа у саобраћају.

Право запослених и других лица да буду бирана и именована у радним групама и радним телима Центра за истраживање несрећа у саобраћају исто је за оба пола, те се по овом основу не прави никаква разлика. Постављена лица у Центру за истраживање несрећа у саобраћају могу подједнако бити и мушкарци и жене.

Центар за истраживање несрећа у саобраћају у свом раду и у оквиру своје надлежности је одлучио да:

- Развија активну политику једнаких могућности оба пола у свим областима рада;
- Подстиче мање заступљени пол да узима веће учешће у раду;
- Спречава прављење разлике по полу приликом кандидовања за било коју функцију или чланство у радним групама и радним телима Центра за истраживање несрећа у саобраћају;
- Прикупља релевантне податке разврстане по полу и доставља надлежним институцијама по потреби.

У Центру за истраживање несрећа у саобраћају није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру своје надлежности као ни приликом активности, организација састанака, службених путовања, округлих столова, конференција, јавних расправа, али се мере у наставку наводе у циљу подсећања и подизања пажње да се има у виду родни аспект у структури учесника наведених активности, континуирано.

Мера 1. у поступку израде прописа, стратегија, програма, планова и извештаја из делокруга Центра за истраживање несрећа у саобраћају, односно приликом формирања радних група које образује Главни истражитељ, обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, кад год је то могуће.

Мера 2. у поступку израде финансијског плана Центра за истраживање несрећа у саобраћају наставити примену принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма пројеката и политика.

Мера 3. на састанцима, службеним путовањима у земљи и иностранству, округлим столовима, конференцијама, кад год је могуће обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, једнако учешће у преговорима, разговорима и поступцима предлагања одлука.

Наведене мере се примењују континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима до постизања циља због којег се доноси.

3.2.1 Мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити да Центар за истраживање несрећа у саобраћају нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење родне равноправности.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима и процесима рада код послодавца.

На основу анализе у овом тренутку у Центру за истраживање несрећа у саобраћају не постоји потреба за прописивањем Подстицајних мера.

Центар за истраживање несрећа у саобраћају односно лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем подстицајних мера приступиће се измени овог Плана.

3.2.2. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Центру за истраживање несрећа у саобраћају не постоји потреба за прописивањем програмских мера.

Центар за истраживање несрећа у саобраћају односно лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем програмских мера приступиће се измени овог Плана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
Јелена Станчић	Шеф одсека за опште послове	066-8031-139	jelena.stancic@cins.gov.rs

РЕЗИМЕ

Предвиђене мере спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, на основу унапред прописаног извештаја.

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

Спровођење мера врши се кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизање свести запослених и радно ангажованих лица у Центру за истраживање несрећа у саобраћају без обзира на врсту и функцију радног места, о значају и принципима родне равноправности.

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

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на огласној табли и интернет страници Центра за истраживање несрећа у саобраћају.

Број: 110-00-1/2024-04-5

Датум: 30. децембар 2024.

Главни истражитељ

проф. др Небојша Петровић

