



Београд
Број 612-08-0035/2024-008
17. 12. 2024. године

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021 и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службену гласник“, број 67/2022, директорка Директората цивилног ваздухопловства Републике Србије (у даљем тексту : Директорат) Мирјана Чизмаров, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДИРЕКТОРАТУ ЦИВИЛНОГ ВАЗДУХОПЛОВСТВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ЗА 2025. ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Директорату представља гаранцију родне равноправности, уродњавања и уравнотежене заступљености полова једнаким поступањима свих учесника у спровођењу овог плана (у даљем тексту; план управљања ризицима).

Овим планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процена вероватноће, мери се интезитет и сагледавају последице тих ризика, као и доношење посебних превентивних мера које се предузимају ради спречавања ризика.

Сходно члану 3. Закона о родној равноправности, родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој, једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкараца и жене.

Такође, према члану 4. наведеног закона, изричito је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се са Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредаба закона.

Циљ изrade и спровођења Плана управљања ризицима јесте превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Директорату.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Директорату који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, обавештење о доступности докумената и податак о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправност, укључујући и резултате ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, извршене су анализе приликом:

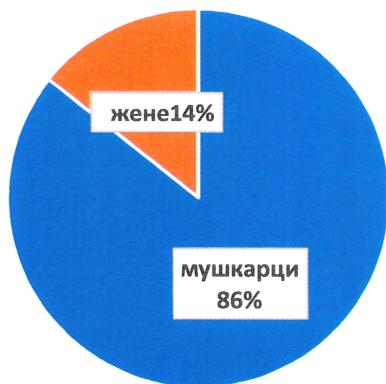
1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. стручног оспособљавања и напредовања запослених;

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица, по основу пола је 84 жене и 85 мушкараца, што значи да је однос полова уравнотежен.



На основу извршене анализе процене ризика од повреда принципа родне равноправности, која је извршена у свим организационим јединицама Директората, само у једној организационој јединици је нарушен принцип родне равноправности. Разлог томе је зато што је су тој организационој јединици, Координационом спасилачком центру, обавезна дежурства 24 сата у којој је запослено 86 % мушкараца.

Спасилачко координациони центар



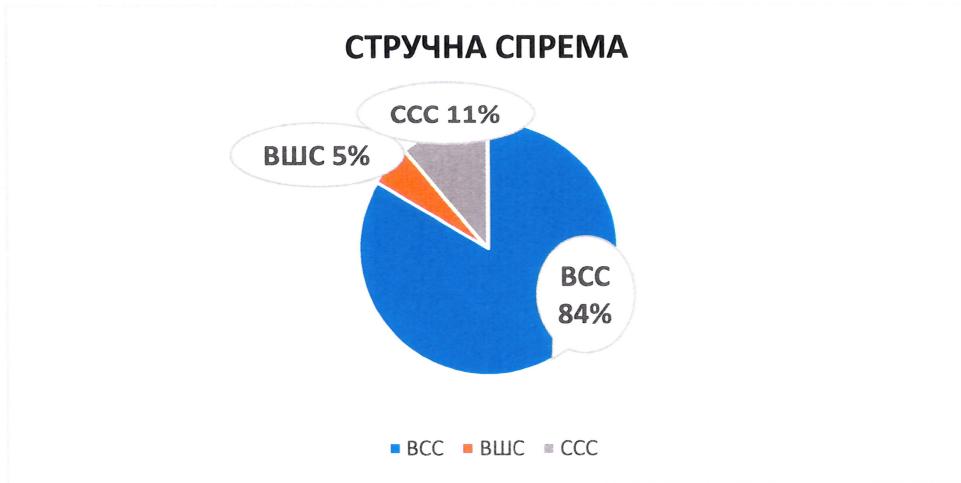
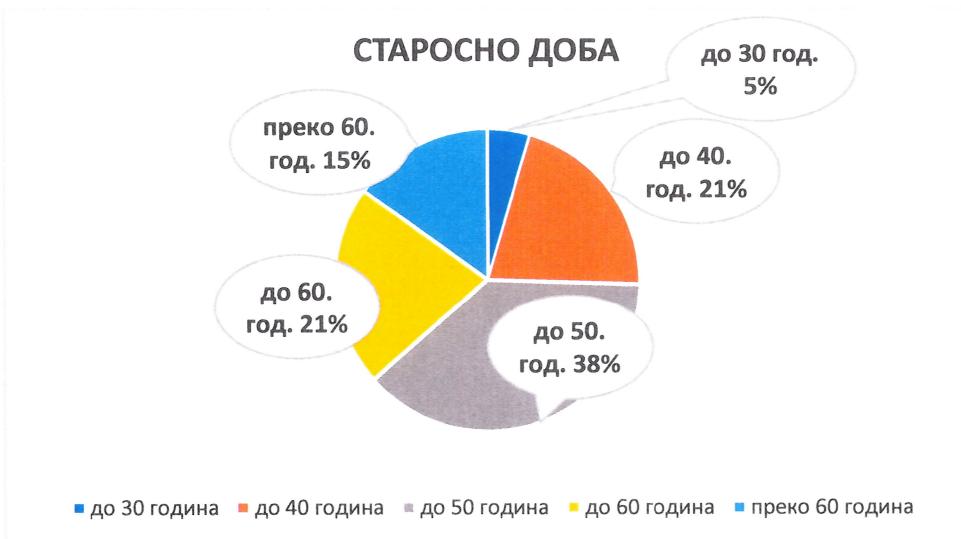
Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Директорату, констатује се да на руководећим местима укупно има 11 жена и 12 мушкараца на руководећим местима. Што се тиче извршилачких радних места укупно је заступљено 82 жене и 80 мушкараца. Из наведених података се може утврдити да је однос по основу заступљености оба пола скоро уравнотежен.

■ мушки ■ жене



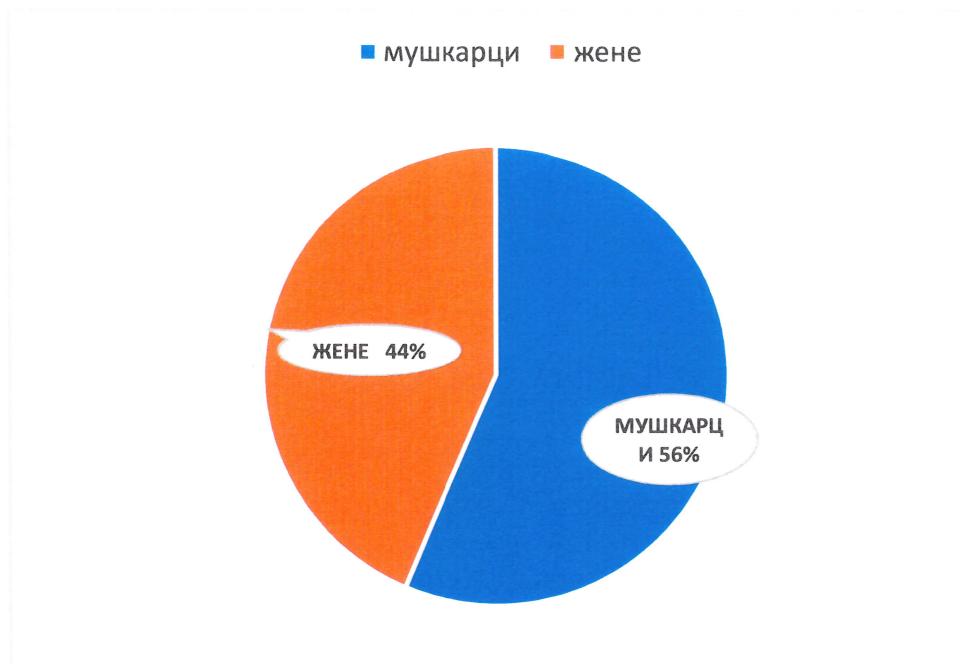
Структура руководилаца, запослених и радно ангажованих лица по основу старосне доби у Директорату је следећа:

- у старосној доби до 30 година укупно је 10 запослених, док на руководећим местима нема запослених;
- у старосној групи од 31 до 40 година укупно је 28 запослених, док на руководећим местима нема запослених;
- у старосној доби од 41 до 50 година укупно је 58 запослених од чега је 6 на руководећим радним местима и 52 запослени;
- у старосној доби од 51 до 60 година је укупно 40 запослених, од чега је на руководећим радним местима 6 и 34 запослена;
- у старосној доби преко 61 године има укупно 30 запослених од чега је на руководећим положајима укупно 8 и 22 запослених.



СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

У 2024. години 74 жене у Директорату су завршиле 163 обуке.
У 2024. години 73 мушкарца у Директорату је завршило 211 обука.



За 2025. годину планирано је 209 обука за 63 жене у Директорату.

За 2025. годину планирано је 223 обука за 53 мушкарца у Директорату.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, констатује се да у Директорату не постоји родни јаз у корист ниједног пола.

Свим запосленима и радно ангажованим лицима у Директорату је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњем организацији и систематизацији радних места у Директорату нису предвиђене разлике у пословима у односу на пол, полне карактеристике, односно род.

У Директорату је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Једнака доступност и права се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме за запошљавање, услове рада, и сва права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рода. Имајући у виду бројчане и процентуалне податке изнете у овом плану, констатује се

да у структури запослених у Директорату не постоји родни јаз и да су разлике незнатне у корист било ког пола или старосне структуре запослених. Током свог рада Директорат је у свему поштовао процедуру заснивања радног односа предвиђену Законом о раду и Законом о јавним агенцијама, тако да је своју кадровску структуру јачао кроз своја планска акта спровођењем јавног конкурса. Основно мерило за заснивање радног односа јесу потребе исказане Процедуром о планирању потреба за кадровима и начину заснивања радног односа у Директорату цивилног ваздухопловства Републике Србије, као и испуњавање потребних услова предвиђених актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Директорату цивилног ваздухопловства Републике Србије.

Од оснивања до овог периода у Директорату није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању, односно неком другом поступању које има за последицу дискриминацију по основу пола, односно рода.

Након процене ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности, констатује се да је степен ризика низак.

4. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у 2025. години

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у 2025. години наставиће се са досадашњом праксом за сва запослена и радно ангажована лица по основу стварања једнаких могућности за запошљавање, стручно усавршавање, омогућавање истих услова рада, гарантоване једнаке зараде свим запосленима за рад исте вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

5. Доношење, спровођење, извештавање и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

Лице одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Директорату је Ирена Бјелотомић, шеф Одсека за људске ресурсе.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера спроводиће се континуирано, током 2025. године, са информисањем руководства и свих запослених уколико дође до повреде принципа родне равноправности, као и извештавањем о предузетим мерама да се оне спрече.

6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2025. годину биће донет до 31. децембра 2024. године и достављен у електронској и писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године.

Извештај о спровођењу Плана Управљања ризицима у Директорату за 2025. годину ће се израдити најкасније до 31. децембра 2024. године и након његовог усвајања, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

7. Почетак примене Плана управљања ризицима

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на огласној табли и интернет страници Директората.

