



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ДИРЕКЦИЈА ЗА ЖЕЛЕЗНИЦЕ

I-02 Број: 340 – 1360 /2023

Датум: 19. децембар 2023. године
Београд, Немањина 6

На основу члана 19. и члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22) и члана 35. став 1. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 - други закон и 47/18), в.д. директор Дирекције за железнице доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ**

Увод

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Дирекције за железнице.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика. Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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

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, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају 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 или старатељства, затим 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 утицај појединих личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом о родној равноправности уређују 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. Наведеним законом уређују се и 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.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност Међународни акти

Повеља Уједињених нација; Универзална декларација о људским правима (1948); Европска повеља о људским правима (1950); Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966); Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966); Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију; Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006); Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW); УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА); Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013); Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја; Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију; Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994); Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000); Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији; Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања; Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015); Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи; Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025; Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

Устав Републике Србије, Закон о родној равноправности, Закон о забрани дискриминације, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Закон о спречавању насиља у породици, Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030. и Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

1. Подаци о органу власти

Назив: Дирекција за железнице
Седиште и адреса: Београд, Немањина 6
Број телефона: 011/ 3616 866
Електронска адреса: kontakt@raildir.gov.rs
Веб-сајт: raildir.gov.rs
Матични број: 17604228
ПИБ: 103948951

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

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

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Дирекцији за железнице, могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом: (нпр. запошљавања, напредовања запослених, стручног усавршавања, коришћења одмора, боловања, одсуства по другом основу и сл.).

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину утврђено је следеће: да је укупан број запослених и радно ангажованих лица: 34, од чега 15 мушкараца и 19 жена; да је од укупног броја запослених и радно ангажованих лица, са високом школском спремом 14 мушкараца и 15 жена, са вишом школском спремом 1 жена и са средњом стручном спремом 1 мушкарац и 3 жене; да се од укупно 8 руководећих радних места, од којих је једно радно место положај у првој групи положаја, а остало су извршилачка радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица, на 5 радних места налазе жене, на 2 радна места мушкарци, а једно радно место је упражњено; да током 2022. и 2023. године ни једно лице није добило отказ, нити је отпуштено, да су током 2022. године запослени 1 мушкарац и 1 жена, а у 2023. години 3 мушкараца, јер су са најбољим резултатима испунили мерила прописана за избор.

У Дирекцији за железнице не постоји родни јаз ни међу руководиоцима ни међу запосленима на извршилачким радним местима. Основно мерило пријема у радни однос јесте испуњавање услова предвиђених за свако радно место, који се проверавају у изборном поступку предвиђеном Законом о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18 и 157/20 и 142/22) и Уредбом о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима („Службени гласник РС“, бр. 2/19 и 67/21), кроз проверу општих и посебних функционалних компетенција, које су предвиђене за конкретно радно место и звање, као и проверу понашајних компетенција, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Запосленим и радно ангажованим лицима у Дирекцији за железнице загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Дирекцији за железнице (I Број: 340 - 256/2023 од 15. марта 2023. године) нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У Дирекцији за железнице забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на 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 рада.

На основу наведеног, у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у наставку је дата процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

Процена ризика

Табела 1: Матрица за процену и мерење ризика

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика

„Црвени ризик“ – веома висок

„Наранџасти ризик“ – висок

„Жути ризик“ – умерен

„Зелени ризик“ – низак

Р. бр.	Ризик	Анализа ризика		
		Вероватноћа појављивања	Последица	Ниво ризика
1	Ниска стопа заступљености једног од полова у односу на укупан број запослених	1	1	низак
2	Ниска стопа заступљености једног од полова у односу на укупан број запослених на руководећим позицијама	1	1	низак

3	Разлика у заради за исте или једнаке вредности по основу пола, полних карактеристика, односно рода	1	1	низак
4	Неједнаки критеријуми и услови селекције приликом заснивања радног односа	1	1	низак

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Дирекцији за железнице у 2024. години занемарљива, што се мери 1. У складу са наведеним, интензитет тог ризика процењује се као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, што се мери 1.

4. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Опште мере - Законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности, као и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере - 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, у складу са чл. 10. и 11. Закона о родној равноправности.

5. Подаци о лицима одговорним за спровођење предвиђених мера из Плана управљања ризицима:

Лазар Мосуровић, в.д. директор Дирекције за железнице

6. Завршне одредбе

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дирекције за железнице. По ступању на снагу План управљања ризицима може јавно да се објави и на интернет страници Дирекције за железнице.

У Београду, дана 19. децембра 2023. године



В.Д. ДИРЕКТОРА

Лазар Мосуровић