



Република Србија
Републичка дирекција за имовину

08 Бр. 404-8/2023
Београд

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

РЕПУБЛИЧКА ДИРЕКЦИЈА ЗА ИМОВИНУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Београд, 2023.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број52/21) од 24. маја 2021. године, директор Републичке дирекције за имовину Републике Србије, доноси следећи акт:

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

РЕПУБЛИЧКЕ ДИРЕКЦИЈЕ ЗА ИМОВИНУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

САДРЖАЈ

УВОД	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	
1.2. Родно осетљива статистика	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ...	
3.1. Опште мере.....	
3.2. Посебне мере.....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере</i>	
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 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.

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 појединих 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 предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања 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: Републичка дирекција за имовину Републике Србије

Седиште: Краља Милана 16 –Добрињска 11

Одговорно лице: Јован Воркапић, директор

Лице за координацију током израде плана: Ивана Матовић

Лице задужено за родну равноправност је Ивана Матовић, Решењем 08 број: 404-8/2023 од 12. јануара 2023. године

ПИБ: 102199586

Матични број: 17114450

1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

За обављање послова из делокруга Републичке дирекције за имовину Републике Србије образоване су основне унутрашње јединице:

- Сектор за евиденцију и послове уписа јавне својине Републике Србије
- Сектор за имовински поступак
- Сектор за грађевинско земљиште
- Сектор за управљање и располагање стварима у јавној својини стеченим по сили закона

- Сектор за управљање граничним и пограничним прелазима

У Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије образована је ужа унутрашња јединица изван сектора, Одељење за контролу коришћења јавне својине.

У полној структури запослених у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије преовлађују жене.

Полна структура у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије	Мушкарци	Жене
директор	1	
Помоћници директора	1	5
руководство	2	5
Државни службеници	13	61
Лица ангажована на одређено време	8	11
Извршилачке позиције	21	72

Табела 1: Полна структура

На руководећим позицијама преовлађују жене, мушкарац се налази на челу Републичке дирекције за имовину републике Србије, жене преовлађују међу помоћницима директора, као 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.

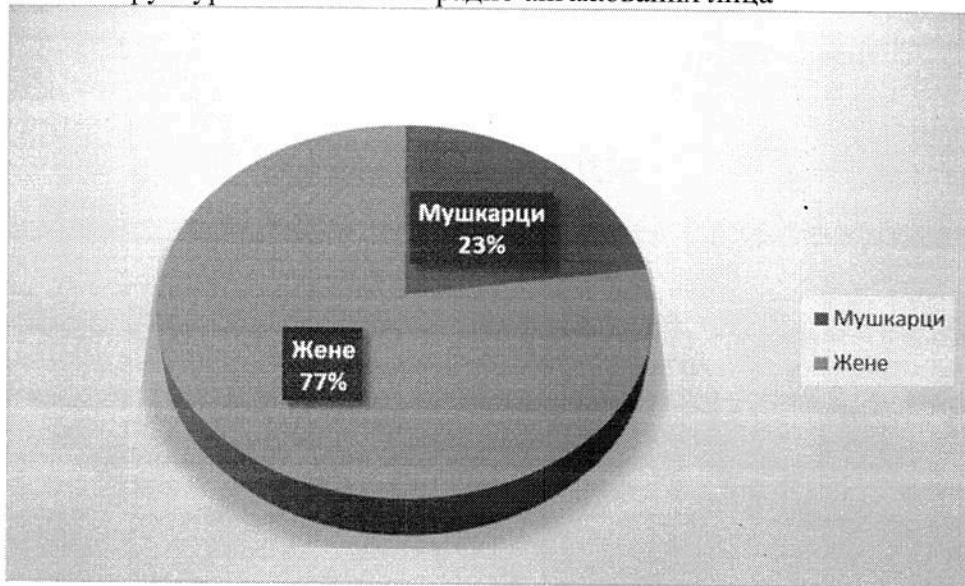
У Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије је на извршилачим радним местима утврђен однос 22,5% мушкараца према 77,4 % жена.

На руководећим местима који нису положаји или постављења однос је 75 % жене према 25% мушкарци.

На руководећим местима који су положаји или постављења однос је 71,4% жене према 25,5 % мушкарци.

На свим радним местима (укључујући и руководство и извршилачке позиције) и ангажовањима по другом основу у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије је укупно 100 запослених лица, од чега 77 чине жене и 23 чине мушкараци. У процентима то је 77 % жена и 23 % мушкараца.

Полна структура запослених и радно ангажованих лица



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

Републичка дирекција за имовину Републике Србије је орган државне управе којем је утврђена надлежност у складу са чланом 34. Закона о министарствима („Сл. гласник РС“ бр. 128/20 и 116/22).

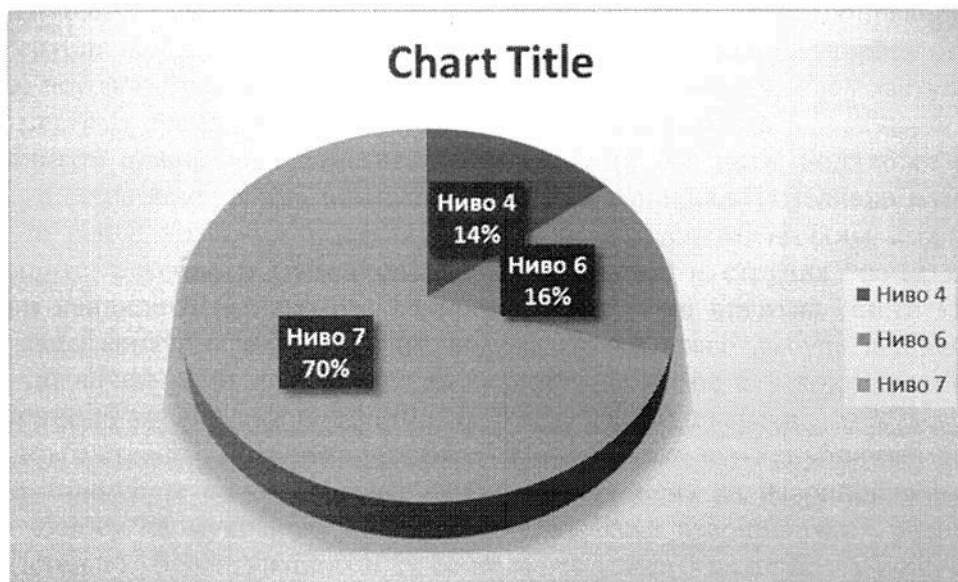
Републичком дирекцијом за имовину Републике Србије руководи директор.

Републичка дирекција за имовину Републике Србије има шест помоћника директора, који за рад сектора и свој рад одговорају директору. У проценту је 16,66 мушкарци према 83,33 жене.

Структура запослених према образовању и полу

Ниво квалификације	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
1.						
2.						
3.						
4.	14	14%	8	10,38%	6	26,08%
5.						
6.	16	16%	15	19,48%	1	4,34%
7.	70	70%	54	70,12%	16	
8.						69,56%
УКУПНО	100	100%	77	77%	23	23%

Структура запослених према степену стручне спреме

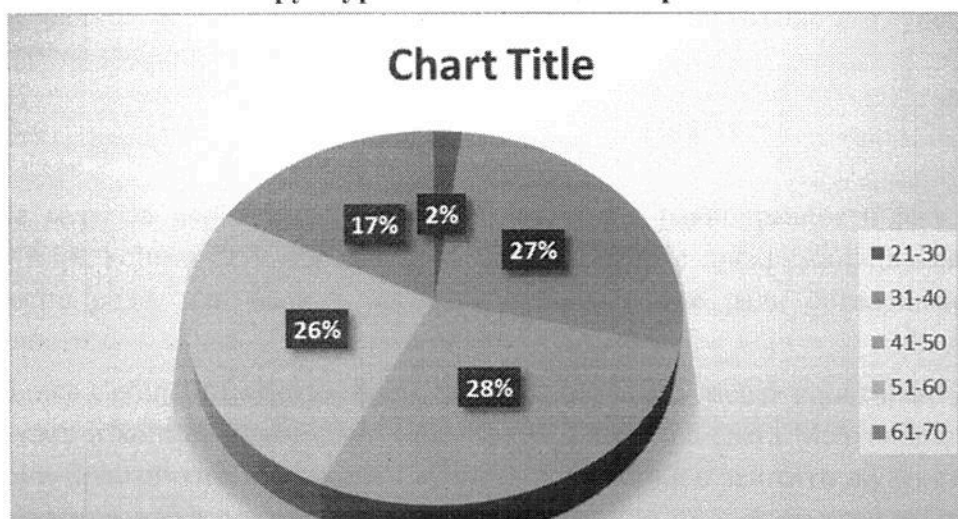


- НИВО 1
- НИВО 2
- НИВО 3
- НИВО 4
- НИВО 5
- НИВО 6
- НИВО 7
- НИВО 8

Структура запослених према годинама старости

ГОДИНЕ	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
21-30	2	2	1	1,29	1	4,34
31-40	27	27	22	28,57	5	21,73
41-50	28	28	20	25,97	8	34,78
51-60	26	26	21	27,27	5	21,73
61-70	17	17	13	16,88	4	17,39
УКУПНО	100	100	77	100	23	100

Структура запослених по старости



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Републичке дирекције за имовину Републике Србије, у вршењу основних принципа родне равноправности.

У Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије није утврђен ризик који би довео до неуравнотежености полова у пословним процесима као и у заступљености на радним местима према важећој 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, који утврђује опште, посебне и функционалне компетенције и стручна знања кроз који пролазе сви кандидати једнако без дискриминације и да први на Листи кандидата окончаног јавног конкурса за попуњавање положаја стиче право да буде поставлен на то место. На тај начин нема могућности да се утиче 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 Републичкој дирекцији за имовину примећује 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 и 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 Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије није било пријављених случајева узнемиравања, полног 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 које их прате.

Најважнија је Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000); Конвенција о политичким правима жена (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 („Службени гласник Републике Србије”, број 52/21) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења, и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

Национална стратегија за родну равноправност (2021-2030) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије”, број 94/16); усклађен је 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 („Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/09 и 52/21);

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 период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

Закон о буџетском систему налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2). Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама (члан 45).

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 као и механизми за имплементацију политика родне 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 и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

3.2.

Посебне мере

Сви запослени у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије имају једнаке шансе да учествују у раду Дирекције у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Републичке дирекције за имовину Републике Србије.

Право запослених да буду именовани у радним групама исто је за оба пола, те се по овом основу не прави никаква разлика. Постављена лица у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије могу подједнако бити и мушкарци и жене.

Републичка дирекција за имовину Републике Србије у свом раду и у оквиру своје надлежности одлучна је 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 Дирекције;

- Употребљава родно сензитивни језик како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- Прикупља релевантне податаке разврстане по полу и доставља надлежним институцијама, по потреби.

У Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру своје надлежности као ни приликом активности: организација састанка, службених путовања 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 програма, планова и извештаја из делокруга Републичке дирекције за имовину Републике Србије односно приликом формирања Радних група које образује директор, обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, кад год је то могуће.

Мера 2. у поступку израде буџета Републичке дирекције за имовину Републике Србије наставити примену принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројекта и политика.

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

Наведне 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 се одређују у случајевима не у равнотежене заступљености полова

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити да Републичка дирекција за имовину Републике Србије, 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 процеса рада код послодавца.

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије не постоји потреба за прописивањем Подстицајних мера.

Републичка дирекција за имовину Републике Србије 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.

3.2.3. Програмске мере

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

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије не постоји потреба за прописивањем Програмских мера.

Републичка дирекција за имовину Републике Србије 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.

3.3. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕМ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођење мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме	Телефон	e-mail
<i>Ивана Матовић</i>	011/3200868	<i>ivana.matovic@rdi.gov.rs</i>

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 радио ангажованих лица у Републичкој дирекцији за имовину Републике Србије, без обзира на врсту и функцију радног места, о значају принципа 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 Републичке дирекције за имовину Републике Србије.



ДИРЕКТОР

Јован Воркапић