



6/2-03-0016/2023-0002  
29.05.2023

На основу члана 21. став 1 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), члана 2. став 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22) и на основу члана 239. Закона о ваздушном саобраћају („Службени гласник РС“ бр. 73/10, 57/11, 93/12, 45/15, 66/15-други закон, 83/18 и 09/20) директорка Директората цивилног ваздухопловства Републике Србије доноси:

## ПЛАН

### УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

#### 1. УВОД- општи подаци о Директорату цивилног ваздухопловства Републике Србије

Директорат цивилног ваздухопловства Републике Србије (у даљем тексту: Директорат) је јавна агенција надлежна за безбедност и обезбеђивање у цивилном ваздухопловству, над којом оснивачка права врши Влада у име Републике Србије и која, као јавно овлашћење, обавља послове државне управе који су јој законом поверени.

Правни положај Директората је дефинисан Законом о ваздушном саобраћају („Службени гласник Републике Србије”, бр. 73/10, 57/11, 93/12, 45/15, 66/15-др. закон, 83/18 и 9/20).

Директорат доноси прописе и првостепене управне акте кад је на то овлашћен овим законом или другим прописом, издаје јавне исправе и води евиденције за које је овлашћен овим законом или другим прописом, обавља одит (проверу) и инспекцијски надзор над ваздухопловним субјектима, учествује у раду међународних ваздухопловних организација и институција и њихових радних тела, сарађује с надлежним органима других држава и обавља друге послове одређене овим законом или другим прописом.

Чланом 265. Закона о ваздушном саобраћају прописано је да, поред других прописа за чије је доношење овлашћен, Директорат доноси и прописе из области ваздухопловства који су садржани у Анексу I Мултилатералног споразума о успостављању Заједничког европског ваздухопловног подручја (ЕСАА споразум).

Директорат је национално надзорно тело Републике Србије у ваздушној пловидби, према прописима Европске уније, и као такав издаје сертификат за пружање услуга у ваздушној пловидби и проверава да ли пружаоци услуга у ваздушној пловидби и даље испуњавају услове за пружање услуга.

Директорату су одредбама Закона о облигационим и основама својинско-правних односа у ваздушном саобраћају („Службени гласник РС”, бр. 87/11 и 66/15), такође, поверени послови надзора над применом одредаба тог закона којима се гарантују одређена права путницима и лицима са инвалидитетом односно са смањеном покретљивошћу и обавештавање тих лица о њиховим правима.

## 2. ПРАВНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

### ПОЈМОВИ И ДЕФИНИЦЕ

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 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.

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 другим, 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 над 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.

Разликује се и вишеструка или интерсексијска дискриминација по основу два или више личних својстава лица, без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити или не.

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.

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 који уређују радне односе и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне 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.

## ПРАВНИ ОКВИР

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности, забрањујући непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол, прописујући могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима, гарантујући једнакост пред законом, једнаку законску заштиту, заштиту пред судовима, другим државним органима и међународним институцијама, слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника. Изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом, гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце, јемчи слободу одлучивања о рађању и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода и социјалну заштиту породице и запослених. 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.

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.

Законом о родној равноправности су такође дефинисане врсте планских аката међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти и доноси се после процене ризика.

Законом о родној равноправности прописано је да су органи јавне власти дужни да континуирано прате остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју су надлежни, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у области, употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, као и да у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера.

-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)

-Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09)

-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.

Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама.

-Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама уноси 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 преспективе родне равноправности.

Донето је и низ стратегија:

- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. године до 2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21) и Акциони план за 2022. годину и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. године до 2030. године.
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. године до 2030. године („Службени гласник РС“, број 12/22) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, са посебним освртом на осетљиве групе и Акциони план за период од 2022. године до 2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. године до 2030. године.
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. године до 2025. године („Службени гласник РС“ број 47/21)

## ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

У Републици Србији успостављен је 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. ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА И РОДНА СТАТИСТИКА

У циљу бољег разумевања потреба за остваривањем принципа родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни подаци за примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Редовно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање недостатака и унапређење положаја дискриминисаних група, односно појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности.

У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица у Директорату према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

У Директорату су образоване следеће организационе јединице:

- Кабинет директора;
- Сектор за трагање и спасавање;
- Сектор за саобраћајну делатност, пловидбеност и ваздухопловно особље;
- Сектор за ваздушну пловидбу, аеродроме и обезбеђивање у ваздухопловству;
- Сектор за прописе и међународну сарадњу;
- Сектор подршке;
- Сектор за финансије.

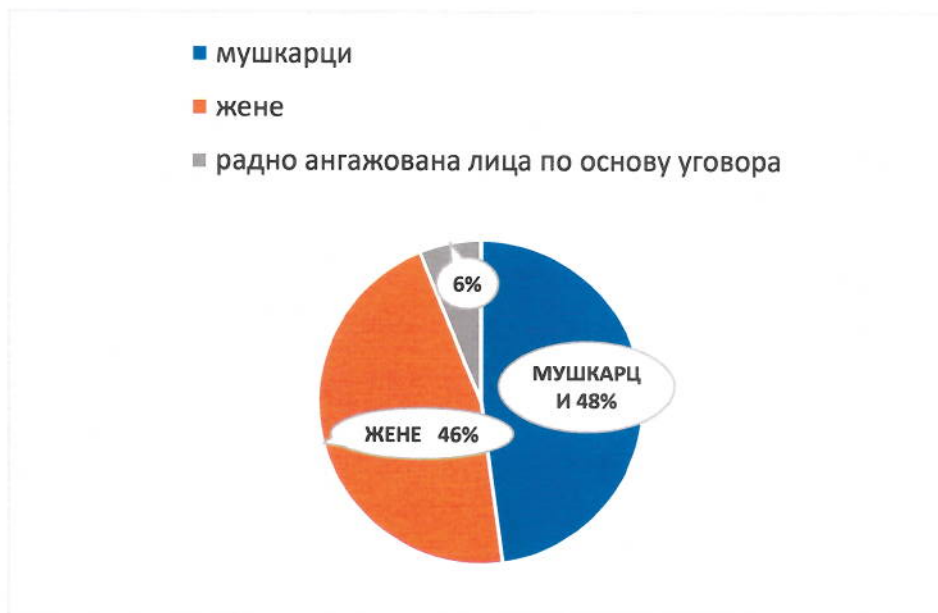


У Директорату је бројчана и полна структура запослених и уговорно ангажованих лица на дан 31.децембар 2022.године следећа:

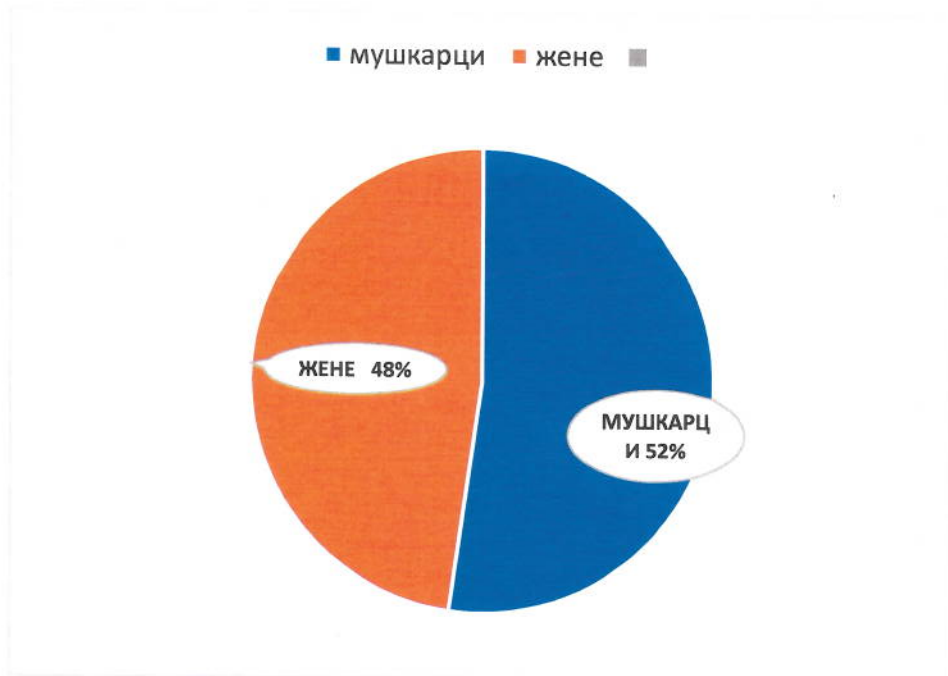
- запослени на неодређено време: 139
- запослено на одређено време: 14
- радно ангажована лица по основу уговора: 17

	Мушкарци	Жене
Управни одбор	3	2
Директор		1
Запослени у радном односу на неодређено време	69	70
Запослени у радном односу на одређено време	9	5
Радно ангажована лица по основу уговора	11	6

Процентуални приказ запослених на неодређено време, одређено време и радно ангажованих лица:

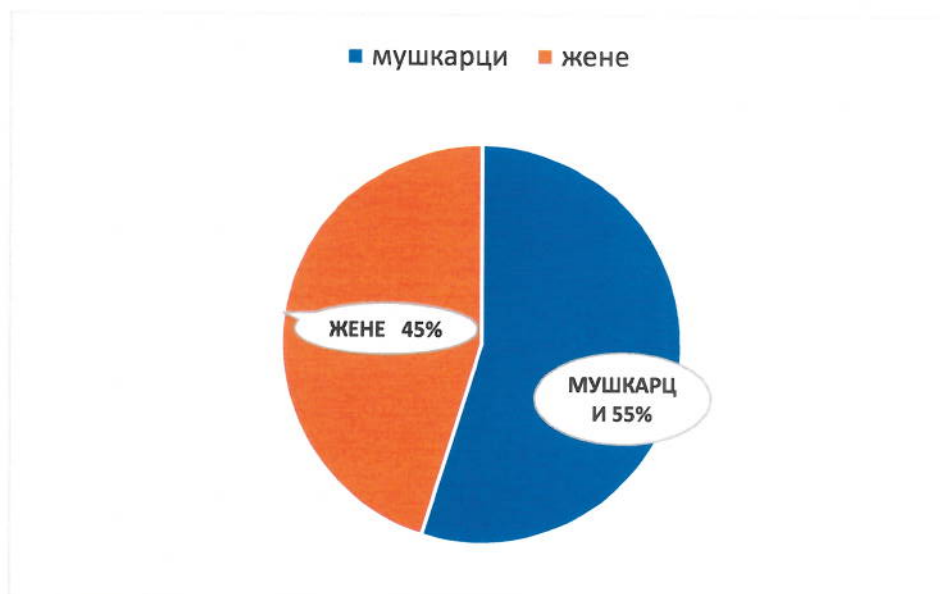


Полна структура запослених на неодређено време, одређено време и радно ангажованих лица по основу уговора:

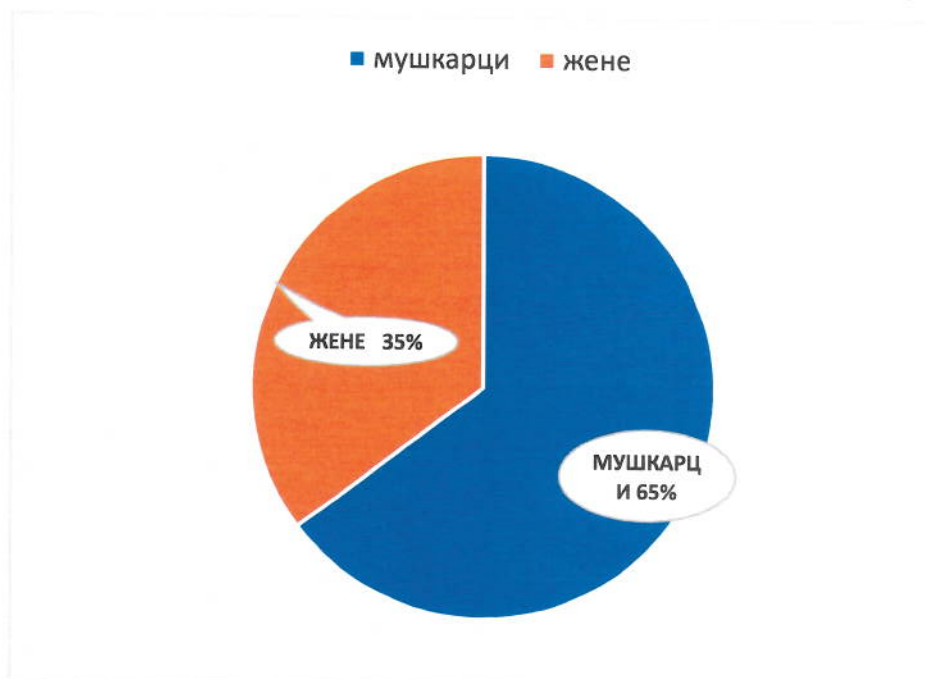


Полна структура руководиоца је следећа:

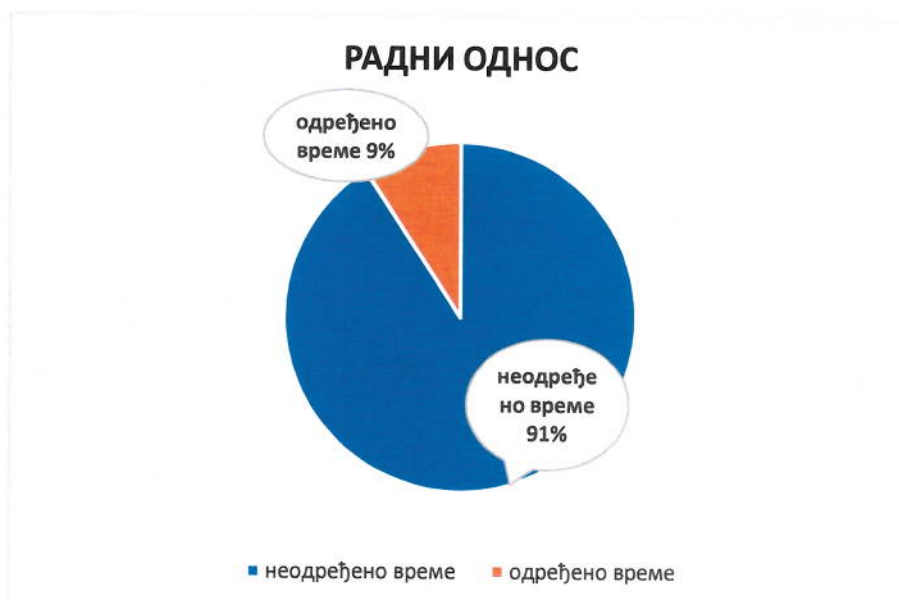
	Мушкарци	Жене
Директор		1
Помоћници директора	4	1
Остали руководиоци	13	12



Полна структура ангажованих лица по основу уговора приказана процентуално:



Укупан број запослених на неодређено и одређено време приказано процентуално:





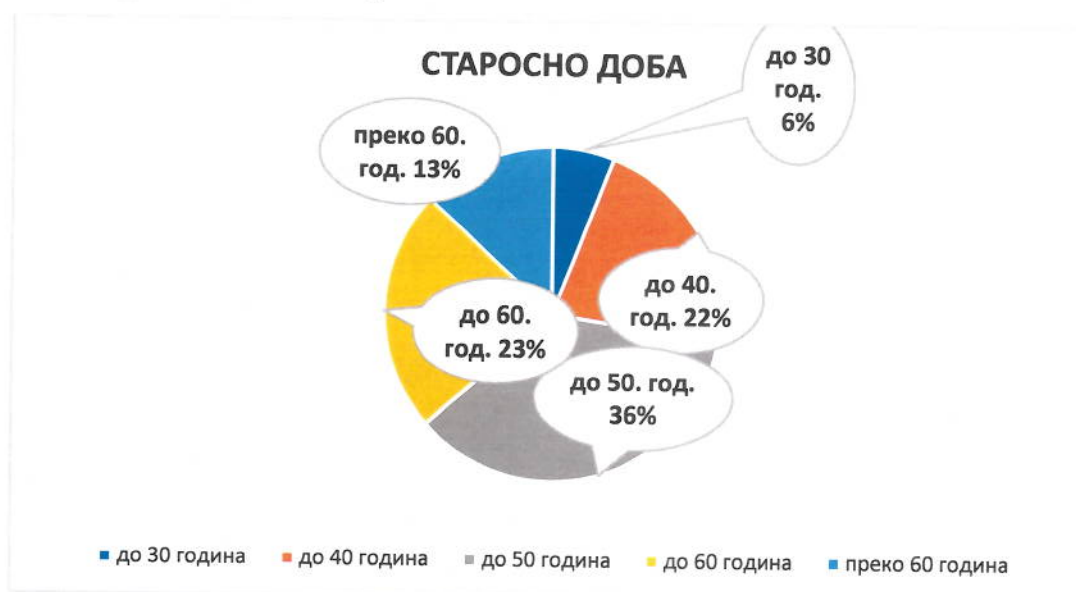
Стручна спрема запослених приказана бројчано и процентуално:

- Основно академско образовање у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова- 126
- Основно академско образовање у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова- 10
- Стечено средње образовање – 17



Старосна структура приказана бројчано и процентуално:

- до 30 година старости: 9
- до 40 година старости: 33
- до 50 година старости: 55
- до 60 година старости: 36
- преко 60 година старости: 20



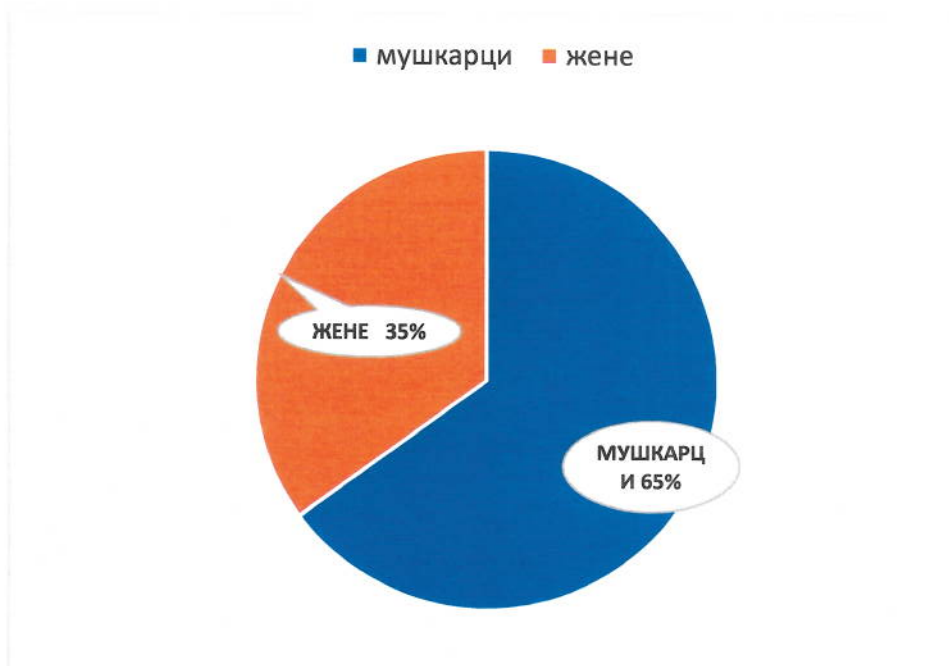
Развој и усавршавање запослених обухвата обуке и усавршавање, адекватно планирање ресурса, принцип награђивања и бенифиција запослених, управљање радним учинком запослених и напредовања.

Планом стручног усавршавања запослених у Директорату, утврђују се потребе за усавршавањем на нивоу свих организационих јединица Директората, који произилазе из;

- стратегије рада Директората;
- плана рада Директората;
- радног места;
- потреба за доношењем и применом ваздухопловних прописа;
- провере ваздухопловних субјеката и ваздухопловног особља;
- међународних стандарда и препоручене праксе;
- извештаја о провери:

У 2022.години укупно је спроведена 331 обука од тога: 215 мушкараца је похађало обуке у 2022.години и 116 жена је похађало обуке у 2022.години.

Приказ Плана стручног усавршавања запослених у Директорату цивилног ваздухопловства Републике Србије за 2022.годину на основу пола изражен у процентима:



Имајући у виду бројчане и процентуалне податке изнете у претходном поглављу овог плана, 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 јачала кроз планска акта Директората спровођењем јавног конкурса. Основно мерило за заснивање радног односа јесу исказане потребе 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 узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању, односно неком другом поступању које има за последицу дискриминацију по основу пола, односно рода.

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

#### **4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

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

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног концензуса, 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 у Директорату.

##### **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.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање 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.

Република Србија је ратификовала међународне конвенције за родну равноправност. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација (1979) и Опциони протокол уз CEDAW(2000); Конвенција о политичким правима жена (1953), као и 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).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца.

## ОСНОВНЕ ОПШТЕ МЕРЕ ЈЕСУ ЗАКОНИ И ПОДЗАКОНСКА АКТА

### Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаким 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.

Овим Планом промовише се као општи циљ остваривање и унапређење родне равноправности у пракси и подизање пажње и свести свих запослених о значају родног аспекта и подстицање политике једнаких могућности за жене и мушкарце у планирању, доношењу и спровођењу јавних политика.

Утврђивање и начин спровођења мера:

Ради постизања општег циља Плана и спречавања ризика од повреде родне равноправности утврђују се мере на нивоу Директората као јавне агенције:

- континуирано усавршавање запослених о темама из области родне равноправности и забране дискриминације;
- подизање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена;
- родно одговорно буџетирање;
- постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених;

Наведене мере се примењују након усвајања Плана управљања ризицима, континуирано, без временског ограничења у циљу остваривања и унапређења родне равноправности.

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

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.

Одлука директорке Директората број: 6/2-03-0016/2023-0001 од 19.05.2023.године.

Контакт подаци: Ирена Бјелотомић, 0648033624 и 011 29 27 028, [ibjelotomic@cad.gov.rs](mailto:ibjelotomic@cad.gov.rs).

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

**ДИРЕКТОР**  
  
**Мирјана Чизмаров**

