

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АГЕНЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ САОБРАЋАЈА**

**ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

I. УВОД

Агенција за безбедност саобраћаја је основана одлуком Владе Републике Србије „Службени гласник РС“ број 104 од 16. децембра 2009. године са статусом правног лица, ради обављања развојних, стручних и регулаторних послова из области безбедности саобраћаја на путевима.

Агенција за безбедност саобраћаја брине о безбедности свих грађана Србије у саобраћају на путу и развија се као модерна и стручна институција, препознатљива и релевантна у овој области, иницира и окупља друге институције и организације (владине и невладине) у заједничким активностима на смањењу страдања људи на нашим путевима и улицама и труди се да буде поуздан партнер и у међународним пројектима, истраживањима, креирањима политике безбедности саобраћаја на путевима у Србији и региону.

Наведене послове, Агенција обавља као поверене послове.

Седиште Агенције је у Београду, Булевар Михајла Пупина бр. 2, Нови Београд.

Органи Агенције су: управни одбор и директор.

Управни одбор има председника и четири члана, које именује и разрешава Влада Републике Србије.

Директора Агенције именује и разрешава Влада на предлог Управног одбора.

Унутрашња организација Агенције, са систематизацијом радних места, уређена је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији за безбедност саобраћаја.

Организациону структуру Агенције за безбедност саобраћаја чине организационе целине, међусобно, нераздвојиво повезане односима координације и субординације и то:

- Кабинет директора;
- Сектор за правне, опште и заједничке послове;
- Сектор за возаче;
- Сектор за превенцију и локалне самоуправе;
- Сектор за возила, контролу и стручни надзор;
- Интерни ревизор.

У руковођењу Агенцијом, директор координира рад сектора, на основу редовних консултација са помоћницима директора – начелницима сектора.

Агенција посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица.

Ради постизања бољих резултата рада, Агенција настоји да ствара окружење које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређује знања и поштовање различитости.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Агенција доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Агенцији, укључујући године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљева који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II. ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење овог плана садржан је у следећим прописима:

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21);
- Закон о раду („Сл. гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/2018 – аутентично тумачење);
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2023. године (Сл. Гласник РС, бр. 103/21);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“ број 67/22).

III. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

- *род* означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

- *осетљиве друштвене групе* су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају; пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

- *једнаке могућности* подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

- *дискриминација лица* по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

- *родна перспектива* односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;

-*родна анализа* представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

-*уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

-*уравнотежена заступљеност полова* постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

-*родно засновано насиље* је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

-*насиље према женама* означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавања слободе, било у јавности било у приватном животу;

-*узнемиравање* јесте свако пежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

-*подстицање на дискриминацију* на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

-*сексуално, односно полно узнемиравање* јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

-*сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити њеној или његовој части или угледу;

- *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

- *плата* представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

- *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Појам 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

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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, 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).

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 којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне б 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.

IV. ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Општи циљ доношења Плана: остваривање и унапређење родне равноправности у Агенцији.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебни циљеви односе се на:

- Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Агенцији. Успостављање инклузивне средине у Агенцији у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

- Увођење родне перспективе у пословне политике Агенције и акте Агенције. Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања. Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у општим и појединачним актима Агенције.

- Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених. Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Агенције.

- Родно и одговорено буџетирање. Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

V. ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица код обвезника износи (96).

Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица (47) % чине жене, а (53) % чине мушкарци.

Старосна структура запослених код обвезника:

Укупно: (16) што износи (17) % од 18-30 година живота од чега (38) % чине жене, а (62) % чине мушкарци.

Укупно: (35) што износи (36) % од 31-40 година живота од чега (63) % чине жене, а (37) % чине мушкарци.

Укупно: (30) што износи (31) % од 41-50 година живота од чега (42) % чине жене, а (58) % чине мушкарци.

Укупно: (12) што износи (13) % од 51-60 година живота од чега (25) % чине жене, а (75) % чине мушкарци.

Укупно: (3) што износи (3) % од 61-70 година живота од чега (0) % чине жене, а (100) % чине мушкарци.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица у Агенцији, на основу степена стеченог образовања долази се до сазнања да:

- са ССС укупно има 3 лица (3%), од којих је 1 жена (33%) и 2 мушкараца (67%);
- са ВШС укупно има 3 лица (3%), од којих је 1 жена (33%) и 2 мушкараца (67%);
- са ВСС укупно има 90 лица (94%), од којих је 43 жене (48%) и 47 мушкараца (52%).

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

Агенција омогућава једнака права и могућности запосленима и радно ангажованим лицима за стручно оспособљавање и усавршавање, као и похађање различитих обука.

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

На основу изнетих података у 2023. години у Агенцији не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода.

VI. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у Агенцији одређују се следеће посебне мере:

- Имплементација родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у општим и појединачним актима, међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, с обзиром да у Агенцији није заступљен родно осетљиви језик, већ се термини и изрази користе готово искључиво у мушком роду;
- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених у циљу спровођења и унапређивање политике једнаких могућности, подстицања родне равноправности, препознавања, елиминисања и заштите од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;
- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката Агенције. Подстицање запослених да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације где се планира да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваке организационе целине Агенције похађа ову обуку.

Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Агенцији.

У Агенцији је одређено лице задужено за родну равноправност чији задатак је да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Агенције, прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Агенцији и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Агенцији, доставља извештаје директору Агенције, које Агенција пакон доношења, доставља Министарству, сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности, припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност, предлаже

одређивање посебних мера у Агенцији у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у смислу Закона о родној равноправности (у даљем тексту: Закон), Националне стратегије за родну равноправност и Акционог плана за спровођење наведене стратегије, обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и обавља друге послове у складу са Законом.

Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Агенције, као и лице задужено за родну равноправност.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденција и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл. гласник РС“, број 103/21).

VII. ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Агенција је дужна да евидентира податке разврстане по полу о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим и осталим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 10) начину поступања Агенције по поднетим пријавама;
- 11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања на годишњем нивоу.

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

VIII. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли Агенције.

Број: 221-021-01-3/2024-1
Београд, 21.12.2023.године



В. Д. ДИРЕКТОРА

Бранко Стаматовић

