

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

МИНИСТАРСТВО ФИНАНСИЈА - УПРАВА ЗА ДУВАН

Београд, децембар 2023. године

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	3
2. ОПШТИ ДЕО	4
Основни подаци о управи за дуван	4
Делокруг рада	5
Организациона структура.....	5
3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....	6
4. ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	7
5. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	8
5.1. Превентивне мере:	8
5.2. Начин спровођења мера:	9
5.3. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање:	9
6. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	9
Подаци о лицима задуженом за послове координације	9
7. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	9



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ФИНАНСИЈА
УПРАВА ЗА ДУВАН
01-0 Број: 599-4/23
Београд, 28. децембар 2023. године

На основу члана 3. став 2. Закона о државним службеницима („Сл. гласник РС“ број бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07-измена, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22), члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022), директор Управе за дуван (у даљем тексту: Управа), доноси:

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

1. УВОД

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 близска лица, основано 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, 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално учењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материњства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољни 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).

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 чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, урођавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

2. ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде наведеног плана

Основни подаци о Управи за дуван

Пун назив	Министарство финансија – Управа за дуван	
Матични број	17862146	
ПИБ	104181192	
Адреса седишта	Београд, Балканска 53	
Интернет презентација	www.duvan.gov.rs	
Радно време	7.30-15.30 часова	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Слободан Ердељан
	Контакт телефон	011/765 2791
	Адреса е-поште	kabinet@duvan.gov.rs

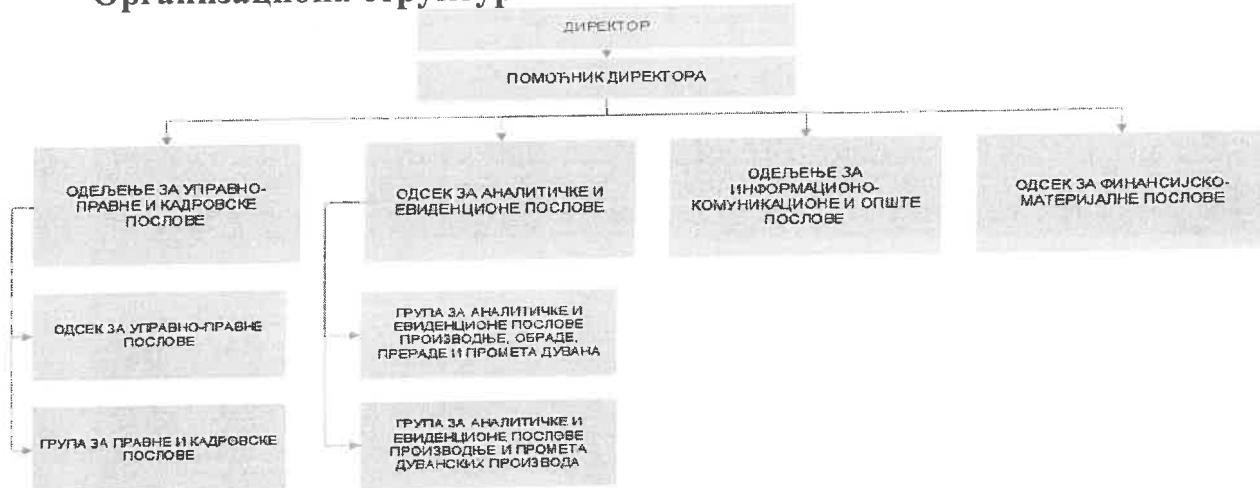
Делокруг рада

Управа за дуван основана је 2005. године Законом о дувану, као орган у саставу Министарства финансија.

Управа за дуван, у складу са својим делокругом рада, врши регулацију тржишта дувана, дуванских и сродних производа, чинећи га уређеним и стабилним, и то обављањем наведених послова:

- 1) утврђује испуњеност услова и издаје дозволе за производњу, обраду, прераду, увоз и извоз дувана, обрађеног дувана, односно прерађеног дувана;
- 2) утврђује испуњеност услова и издаје дозволе за промет (трговина на велико, увоз и извоз) дуванских производа;
- 2a) утврђује испуњеност услова и издаје дозволу за трговину на мало;
- 3) води регистре и евиденционе листе;
- 4) води евиденције у вези са производњом, обрадом, прерадом и прометом дувана, обрађеног дувана, односно прерађеног дувана, као и производњом и прометом дуванским производима;
- 6) сарађује са органима и организацијама надлежним за сузбијање нелегалног промета дувана, обрађеног дувана, прерађеног дувана и дуванских производа;
- 7) прати стање на тржишту у производњи, обради, преради и промету дувана, обрађеног дувана, прерађеног дувана и дуванских производа;
- 8) стара се о спровођењу поступка јавног тендера за издавање дозволе за обављање делатности производње дуванских производа и припрема предлог акта којим се издаје та дозвола, утврђује испуњеност услова за обнављање и одузимање дозволе за производњу дуванских производа и припрема предлог акта којим се та дозвола обнавља, односно одузима;
- 9) стара се о објављивању решења о упису у регистре који се воде у складу са овим законом и издаје доказ о томе да је произвођач дуванских производа, односно увозник дуванских производа пријавио Управи малопродајне цене дуванских производа;
- 10) учествује у припреми нацрта измена и допуна овог закона и мишљења о примени овог закона;
- 10a) учествује у припреми подзаконских аката за спровођење одредаба овог закона из надлежности министарства надлежног за послове финансија;
- 11) обавља и друге послове у складу са законом.

Организациона структура



3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Разумевање потребе за остваривањем родне равноправности захтева постизање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Континуирано и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (институцији/организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединача. У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и развертавање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

- Табела 1.1. полна структура запослених и ангажованих лица

Родна структура УЗД	укупно	жене		мушкирци	
		број	%	број	%
Број и проценат запослених и радно ангажованих лица	33	24	73	9	27

- Табела 1.2. Структура запослених и радно ангажованих лица према годинама старости и полу

	укупно		жене		мушкирци	
	број	%	број	%	број	%
Од 21 до 30 година живота	6	18	4	12	2	6
Од 31 до 40 година живота	8	24	5	15	3	9
Од 41 до 50 година живота	10	31	9	28	1	3
Од 51 до 60 година живота	5	15	2	6	3	9
Од 61 до 70 година живота	4	12	4	12	/	/

- Табела 1.3. Структура запослених и радно ангажованих лица према степену стеченог образовања и полу

	укупно		жене		мушкирци	
	број	%	број	%	број	%
ВСС	23	70	15	46	8	24
ВШС	/	/	/	/	/	/
ССС	10	30	9	27	1	3
Укупно:	33	100	24	73	9	27

- Табела 1.4. Разврставање запослених и радно ангажованих лица по положају

	укупно		жене		мушкирци	
	број	%	број	%	број	%
Лица на извршилачким радним местима	31	94	23	70	8	24
Лица на положајима	2	6	1	3	1	3
Укупно:	33	100	24	73	9	27

- Табела 1.5. Просечан номинални износ и проценат плата и других накнада запослених и радно ангажованих лица

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица	укупно	жене		мушкарци	
		број	%	број	%
Лица на извршилачким радним местима	2.439.38 – 87 %	1.856.575	66	582.743	21
Лица на положајима	373.859 – 13%	155.650	5	218.209	8

- Табела 1.6. Структура запошљавања по годинама старости у 2023. години

Запослена и радно ангажована лица која су у 2023. години више запошљавана	број	жене		мушкарци	
		%	брож	%	брож
Од 21-30 година живота	5	56	/	/	/
Од 31-40 година живота	1	11	1	11	11
Од 41-50 година живота	1	11	1	11	11
Од 51-60 година живота	/	/	/	/	/
Од 61-70 година живота	/	/	/	/	/

- Табела 1.7. Структура пријављених кандидата по годинама старости у 2023. години

Кандидати пријављени на конкурс за попуњавање извршилачких радних места	Укупно	жене		мушкарци	
		брож	%	брож	%
Од 21-30 година живота	1	1	25	/	/
Од 31-40 година живота	3	2	50	1	25

4. ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Имајући у виду бројчане податке изнете у претходном поглављу овог Плана, констатује се да у структури запослених у Управи постоји родни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен превасходно код запослених на извршилачким радним местима, са најизраженијим јазом у старосној категорији од 51-60 година живота.

Током свог рада, Управа је у свему поштовала процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је од оснивања до данас јачала своју кадровску структуру у границама могућности новог запошљавања то путем јавних огласа, сагласно закону. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према акту о унутрашњој организацији и систематизацију радних места у Управи.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Управа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица млађе и средње животне доби. Седми степен образовања је доминантан, такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Управи, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

Од оснивања до овог периода, у Управи није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности:

Из анализираног описа стања, следи закључак да је област, запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Управи. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као **НИЗАК** (зелена), са малим последицама и малом вероватноћом.

5. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

5.1. Превентивне мере:

- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. те у том смислу, а у складу са могућностима утврђеним одобреним Финансијским планом Управе, подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Академије који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације;
- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству;
- С обзиром на то да је у погледу родне равноправности у Управи изражена неравноправност запослених у корист женског пола, као посебна превентивна мера за остваривање и унапређење родне равноправности, одређује се: да се у поступку евентуалног новог запошљавања, односно попуњавања упражњених радних места, приликом избора између пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, предност да кандидату оног пола који је мање заступљен у људским ресурсима Управи, конкретно кандидату мушких пола.

5.2. Начин спровођења мера:

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Управи.

5.3. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање:

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

6. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лица која обављају послове израде Плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности, спровођење и извештавање о спровођењу мера из овог плана, Ана Живановић, саветник за правне и кадровске послове и Никола Вујовић, саветник за управно-правне послове.

Подаци о лицу задуженом за послове координације

Одговорна лица за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности	Име и презиме	Марина Дрљевић
	Контакт телефон	011/765 2800
	Адреса е-поште	marina.drljevic@duvan.gov.rs

7. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

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

План се доставља ресорном министарству - Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

