

На основу чл. 19,21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) и члана 35. Статута Комуналног Јавног предузећа „Дрина“ Мали Зворник, предузеће доноси одлуку:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

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 приступа робама и услугама, као и културолошки формалних 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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као 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 неповољан положај, или би могли бити стављени у неповољан 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 повољније 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 дискриминаторном поступању.

Дискриминација 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 са рада ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвајања, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

Дискриминација лица на 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 (интерсекцијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту очинства и материнства (родитељства) усвајање, 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 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 остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце.

Законом се уређује 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 се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

ПРАВНИ ОКВИР

1. Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/2006);
2. Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021);
3. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021);
4. Закон о раду (Службени гласник РС, бр. 24/2005; 61/2005; 54/2009; 32/2013; 75/2014; 13/2017 – Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење);
5. Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 – др. Закон);
6. Правилник о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022);
7. Општи акт Органа јавне власти.

САДРЖИНА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима од повреде родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Органа јавне власти.

Гаранција родне перспективе 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 одлука Органа јавне власти, као и равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Органа јавне власти.

План управљања ризицима садржи:

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

РАДНИ ПРОЦЕСИ

Основни подаци Органа јавне власти:

Назив: Јавно комунално предузеће „Дрина“ Мали Зворник

Адреса и седиште: Рибарска бр. 26, Мали Зворник

Матични број: 07168764

ПИБ: 101361692

Одговорно лице: Звонко Цвијић, директор, дипл. инж. маш.

Подаци о лицима за координацију у Органу јавне власти:

Име и презиме: Звонко Цвијић, директор

Број телефона: 015/471-577

e-mail: uprava@jkpdrina.rs

Надзорни одбор ЈКП „Дрина“ Мали Зворник

Председник	Драган Сикирић
Члан	Мирјана Ивановић

Обављање послова из законом утврђене делатности рада и других послова утврђених законом у Органу јавне власти организује се на нивоу установе у целини, на следећим радним местима:

1. Шеф сектора ОПШТИХ; ПРАВНИХ И КАДРОВСКИХ ПОСЛОВА – 1 извршилац
2. Технички секретар и рекламације – 1 извршилац
3. Референт за материјал, услуге и техничку припрему јавних набавки – 1 извршилац
4. Референт за кадровске послове и извршења – 1 извршилац
5. Архивар -1 извршилац
6. Куир – 1 извршилац
7. Чистач просторија -1 извршилац
8. Шеф РАЧУНОВОДСТВА - 1 извршиоца
9. Рачуноводствени аналитичар, ИТ администратор и обрачун зарада – 1 извршилаца
10. Књиговођа главне књиге и контиста – 1 извршиоца
11. Књиговођа – 2 извршиоца
12. Благајник -1 извршилац
13. Магационер – 1 извршилаца
14. Руководилац ТЕХНИЧКОГ СЕКТОРА – 1 извршилаца
15. Шеф службе ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА – 1 извршилаца
16. Референт за безбедност и здравље на раду и испитивање квалитета воде – 1 извршилаца
17. Водоинсталатер – 5 извршилац
18. Инкасант – 1 извршилац
19. Помоћник инкасанта – 1 извршилац
20. Помоћник водоинсталатера – 3 извршилац
21. Шеф службе ГРЕЈАЊЕ И ЕЛЕКТРО - МАШИНСКО ОДРЖАВАЊЕ – 1 извршиоца
22. Инсталатер грејања – 1 извршилац
23. Електро инсталатер – 1 извршилац
24. Руковалац котловског постројења и подстаница – 4 извршилац
25. Аутомеханичар - машинбравар – 2 извршилац
26. Шеф службе ГРАЂЕВИНА И ОДРЖАВАЊЕ ПУТЕВА – 1 извршилац
27. Руковалац грађевинским машина – 1 извршилац
28. Зидар – 1 извршилаца
29. Тесар – 1 извршиоца
30. Шеф службе САКУПЉАЊЕ ОТПАДА И ОДРЖАВАЊЕ ЗЕЛЕНИЛА – 1 извршилац
31. Возач комуналних возила – 3 извршилац
32. Комунални радник на одношењу смећа – 5 извршилац
33. Аутомеханичар - возач – 1 извршилац
34. Радник на одржавању паркова и зеленила – 1 извршилац

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП „Дрина“ Мали Зворник износи 53 (100%).

Од укупног броја запослених: 40 (75.47%) чине мушкарци и 13 (24.53%) чине жене. Старосна структура запослених у ЈКП „Дрина“ :

	Од 21 до 30	Од 31 до 40	Од 41 до 50	Од 51 до 60	Од 61 до 70	Укупно
Мушкарци	2 (50,00%)	5 (62,50%)	10 (66,66%)	23 (88,46%)	0	40
Жене	2 (50,00%)	3 (37,50%)	5 (33,34%)	3 (11,54%)	0	13
Укупно	4 (100,00%)	8 (100,00%)	15 (100,00%)	26 (100,00%)	0 (100,00%)	53 (100,00%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у ЈКП „Дрина“ Мали Зворник:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
ВСС	7 (100%)	2 (28,60%)	5 (71,40%)
ВШС	4 (100%)	2 (50,00%)	2 (50,00%)
ССС	31 (100%)	8 (25,80%)	23 (74,20%)
КВ	4 (100%)	0 (0%)	4 (100,00%)
НК	7 (100%)	1 (14,30%)	6 (85,70%)

ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Органа јавне власти.

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. Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, према наведеној табели.

	Последица
Катастрофална	5
Озбиљна	4
Умерена	3
Мала	2
Минимална	1

	Вероватноћа
Занемарљива	1
Мала	2
Средња	3
Велика	4
Изразито велика	5

	Ризик
Веома висок	
Висок	
Умерени	
Низак	

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равносправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40-50% што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последица према горе наведеној табели служи да се у сваком родној процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0- 10 % веома висок ризик
- 10 – 20 % висок
- 20 – 30 % умерени
- 30 – 40% низак

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Орган јавне власти констатовао је да не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику.

Орган јавне власти нема интерну документацију из области родне равноправности, такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Органу јавне власти у предходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се деле на Опште мере и Посебне мере.

Опште мере за остваривање 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.

Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности су 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.

Приликом одређивања Посебних мера морају се уважити различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца и мора се обезбедити:

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;

- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушараца;
- прикупљање релативних података разврстаних по полу и њихово дистављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим радним процесима Органа јавне власти, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Орган јавне власти је применио све опште мере прописане Законом о раду и општим актима Органа јавне власти, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовања, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Предлог мера у конкретном примеру:

Посебне мере:

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. анализирати остале радне процесе код Органа јавне власти у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
4. пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
5. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговор са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка.

Предлози посебних мера у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправност (прилагодити конкретном случају у Органу јавне власти):

1. обезбеђење ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Органа јавне власти:

- унапређење родне инклузивности у свим процесима рада Органа јавне власти;
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;

2. Мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:

- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
- у складу са потребама процеса рада Органа јавне власти и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и опшних аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангаживаним лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;
- пратити рад запосленог по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
- организовати разговор са запосленим који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка;
- прикупљање информације користи у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Органу јавне власти;

3. Мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуалног узнемиравања, злостављања и уцењивања:

- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
- организовање обуке запослених у ову сврху код Органа јавне власти;
- санкционисање недозвољених понашања запослених;
- уређивање постојећих опшних аката доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;

4. Употреба родно заснованог језика.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процес рада.

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи следеће подстицајне и програмске мере:

Подстицајна мера

- Запошљавање већег броја жена;

Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања, запослене и радно ангажована лица.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Орган јавне власти ће спречити могућности да дође до повреде принципа родне равноправности и свести их на минимум.

Директор



Звонко Цвијић, дипл. инж. маш