

На основу чланова 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 67/2022) и одредаба члана 41 Статута ЈКП „Рашка“ ВД Директора Јавног Комуналног Предузећа „Рашка“ из Рашке доноси

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

### **УВОД**

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Јавног Комуналног Предузећа „Рашка“ из Рашке.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

Процесом 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.

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, пеједпако 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, 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, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају 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 отицтва и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства или старатељства, затим 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 утицај појединих личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом о родној равноправности уређују 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. Наведеним законом уређују се и обавезе органа јавне власти, послодавца 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.

### ***Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност***

#### ***Међународни акти***

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);

- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повесља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

### ***Правни оквир Републике Србије***

- Устав Републике Србије,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,
- Закон о спречавању насиља у породици,
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030,
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године

### ***1. Подаци о органу власти***

Назив: ЈКП „РАШКА“  
 Седиште и адреса: Рашка, Душанова 2а  
 Број телефона: 036736622  
 Електронска адреса: [uprava@jkpraska.rs](mailto:uprava@jkpraska.rs)  
 Веб-сајт: [jkpraska](http://jkpraska.rs)  
 Магични број: 07176872  
 ПИБ: 101274752

### ***2. Елементи Плана управљања ризицима***

План управљања ризицима садржи:

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

### ***3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика***

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Рашка“ могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом: запошљавања, напредовања запослених, стручног усавршавања, коришћења одмора, боловања, одсуства по другом основу и сл.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2023 . годину утврђено је следеће Укупан број запослених на неодређено време је 114. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена је 39 или 34,2 %. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца је 75 или 65,8 %.

Старосна структура:

- од 21 – 30 године живота – укупно 11, од тога жена -3 или 27 %, мушкараца 8 или 73 %;
- од 31 -40 године живота- укупно 16, од тога жена 3 или 18 %, мушкараца 13 или 82 %.
- од 41 -50 године живота- укупно 36, од тога жена 13 или 36 %, мушкараца 23 или 64 %.
- од 51 -60 године живота- укупно 41, од тога жена 7 или 17 %, мушкараца 34 или 83 %.
- од 61 - 70 године живота- укупно 10, од тога жена 5 или 50 %, мушкараца 5 или 50 %.

Квалификације које поседују запослени и радно ангажовани разврстани по полу:

- Основна школа – укупно 29, од тога 6 жена или 20 %, а мушкараца 23 или 80 %
- Средња школа – укупно 40, од тога 21 жена или 52 %, а мушкараца 19 или 48 %
- Виша школа – укупно 13, од тога 7 жена или 53 %, а мушкараца 6 или 47 %
- Висока школа – укупно 10, од тога 1 жена или 10 %, а мушкараца 9 или 90 %

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима разврстаних по полу:

Лица на извршилачким радним местима- укупно 114 од тога броја, жена 39 или 34,2 % и мушкараца 75 или 65,8 %.

У ЈКП „Рашка“ не постоји родни јаз, како међу руководиоцима тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима. Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене

за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Запосленим и радно ангажованим лицима у ЈКП „Рашка“ загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места ЈКП „Рашка“ пису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У ЈКП „Рашка“, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

На основу наведеног, у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности/износи, у наставку је дата процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Рашка“ у 2023 . години занемарљива, што се мери. У складу са наведеним, интензитет тог ризика процњује се као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности пропењене као минималне, што се мери 1.

#### ***4. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање***

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

##### **Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација па 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.

##### **Посебне мере**

Посебне мере за остваривање и унапређивање 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

### **Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

установа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

Подстицајне мере и програмске 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 рада.

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

Мере које ће предузеће предузимати:

- Предузеће ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- Предузеће ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Предузеће ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Предузеће ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- Предузеће ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Предузеће ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- Предузеће ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- Предузеће ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престапак спровођења мере: Мере су трајне тј. према временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

**5. Подаци о лицима одговорним за спровођење предвиђених мера из Плана управљања ризицима: Радослав Коминац**

#### **6. Завршне одредбе**

План управљања ризицима примењује се од дана доношења.

У Рапшци, дана 29.12.2022 . године

Шеф правне и опште службе

Срђан Пузовић



Руководилац административног сектора

Радомир Јаћковић



ЈКП Рапска

ВД ДИРЕКТОРА

Илија Назаровски

Илија Назаровски