

903

26. 12. 22.

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), в.д. директора Горан Матовић у ЈП „Комуналак“ Кладово, Дунавски кеј бб, Кладово, МБ 07658702, ПИБ 100694260, дана 26.12.2022. године, доноси следећи:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОД.

### I УВОД

Овим планом уређује се управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности, полазећи од радних процеса у свим областима функционисања ЈП „Комуналак“ Кладово, Дунавски кеј бб, Кладово.

Овај план израђен је на основу претходне процене ризика.

#### I.1. Значење израза

Изрази у овом Правилнику коришћени су родно и полно неутрално и генерички. У смислу овог Правилника ниже наведени изрази имају следећа значења:

- „РС“ означава Републику Србију, а објашњење за друге скраћенице и појмове ће бити дато при њиховој првој употреби у тексту;

- „обvezник доношења плана управљања ризицима“ је правно лице наведено у преамбули ове одлуке- ЈП „Комуналак“ Кладово, Дунавски кеј бб, Кладово, МБ 07658702, ПИБ 100694260, (у даљем тексту: обvezник);

- „запослени“ је лице које у складу са законом и Правилником о раду заснује радни однос са послодавцем-обvezником, а „радно ангажовано лице“ је лице које није засновало радни однос код послодавца-обveznika, већ је ангажовано на други начин;

- „општи акт“ је сваки општи акт послодавца (правилник, одлука, наредба и сл.) којим се прописују права и обавезе запослених и послодавца;

- „пропис“ подразумева сваку врсту општег акта, односно акта опште правне снаге, како законе, тако и подзаконске акте (уредбе, правилници, одлуке...), те потврђене међународне уговоре и конвенције који се примењују на територији РС;

- „прописано“ означава оно што је предвиђено прописом или општим актом послодавца;

- „Правилник о раду“ је општи акт послодавца којим су, у складу са законом, уређени права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи између послодавца-обveznika и запосленог, што у тренутку доношења ове одлуке представља Колективни уговор од 20.09.2021. године, заведен под бројем 501.

- „Закон о раду“ је пропис којим су уређени радни односи, што у тренутку доношења ове одлуке представља Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-ОУС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење).

- „Закон о родној равноправности“ је пропис којим су уређени се појам, значење и мере политike за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне

равноправности, што у тренутку доношења ове одлуке представља Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021).

- „Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности“ је пропис којим су уређени начин изrade, садржина и рокови за доношење и

спровођење плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима), садржина, рокови и начин достављања извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима, као и начин вршења надзора од стране министарства надлежног за равноправност полова односно родну равноправност, што у тренутку доношења ове одлуке представља Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022).

## **I.2. 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.

## **I.3. 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, образовој, 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 уцењивање, 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 материнства (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).

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 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.

## II. ОПШТИ ПОДАЦИ О ОБВЕЗНИКУ

### 1. Назив и седиште

Пословно име	Јавно предузеће "Комуналак" Кладово
Седиште и адрес	Кладово, Дунавски кеј бб
ПИБ	100694260
Матични број	07658702
Руководилац	Горан Матовић
Лице које ће обављати послове координације	Милан Мекић
Web сајт	<a href="http://www.komunalac.rs">www.komunalac.rs</a>
Електронска адреса	office@komunalac.rs

Контакт телефони

019800186, 0648754222

## 2. Делатност

Претежна делатност	3811- сакупљање отпада који није опасан
Остале делатности	4941 - друмски превоз терета и обављање послова који се односе на коришћење и заштиту јавних и некатегорисаних путева, као и одржавање јавног осветљења; 9603 - погребне и сродне делатности; 9329 - приређивање вашара и пијаца; 8130 - услуге уређења и одржавања околине ; 8129 - услуге осталог чишћења; 4321 - постављање електричних инсталација; 4312 - припремни радови ( земљани радови ) ; 4311 - рушење објекта

## III. НАЧИН ИЗРАДЕ ПЛАНА

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима обvezника, а израда плана управљања ризицима је процес рада и планирања код обvezника.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је в.д. директора Горан Матовић.

Руководилац посебним решењем одређује лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Приликом израде плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања доносиоца плана управљања ризицима.

## IV. САДРЖИНА ПЛАНА

Овај план 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.

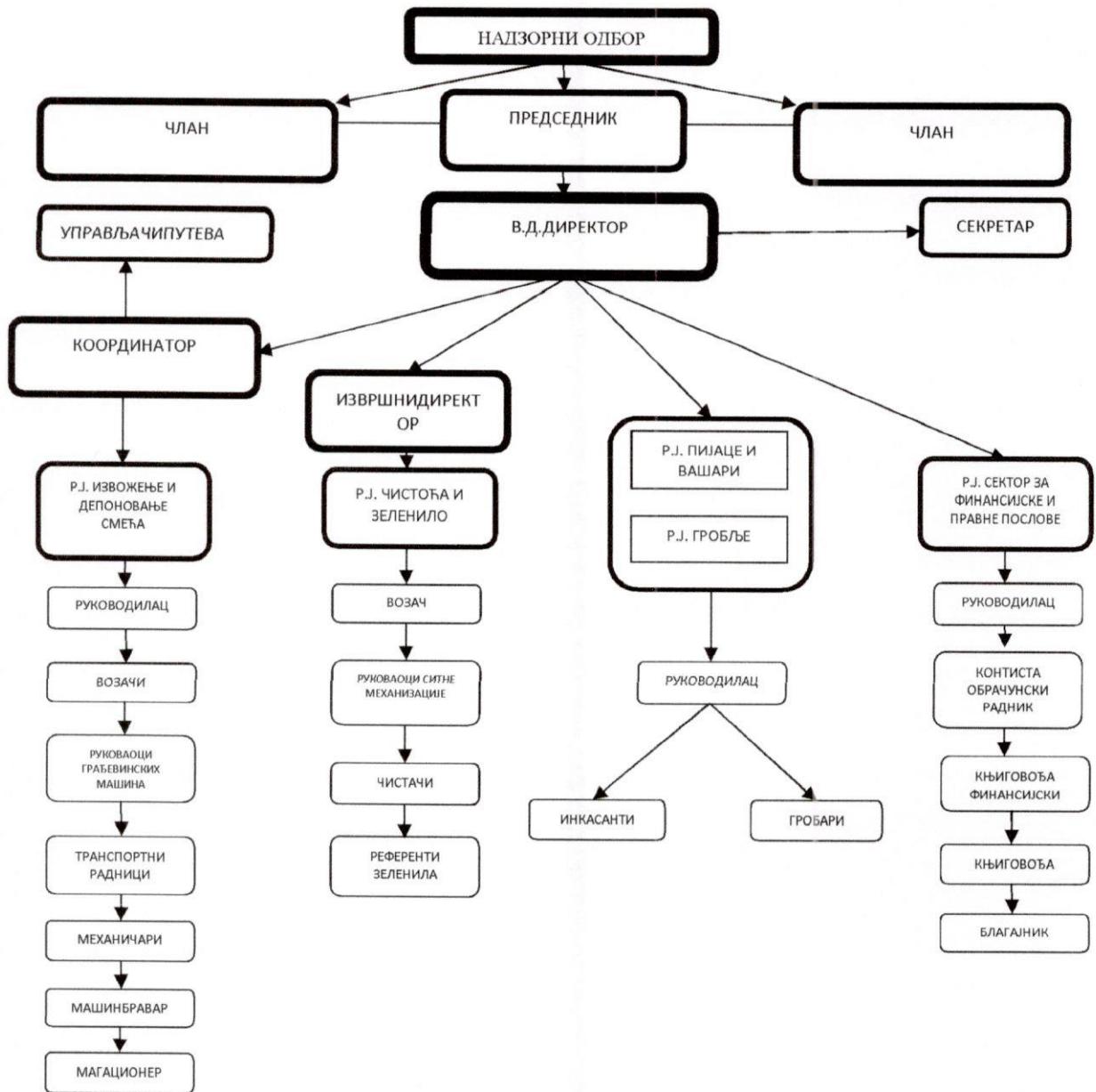
### IV.1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика

#### IV.1.1. Списак области и радних процеса – Структура обvezника

##### Члан 9.

Списак области и радних процеса – Структура обvezника:

1. PJ "Хигијена и одвоз смећа"
2. PJ "Јавна чистоћа и зеленило"
3. PJ "Пијаце и вашари"
4. PJ "Гробље"
5. PJ „Сектор за оперативно- техничке послове за заштиту и коришћење јавних и некатегорисаних путева- Управљање јавним путевима“
6. PJ "Сектор финансијских, правних и општих послова".



Укупан број запослених и радно ангажованих лица код обвезнika износи 65.

Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица 31 % чине жене, а 69 % чине мушкарци.

**Структура по полу**

Редни број	Опис	Запослени		Надзорни одбор	
		Број на дан 31.12.2022.	Планирани број на дан 31.12.2023.	Број на дан 31.12.2022.	Планирани број на дан 31.12.2023.
1	<b>Мушки</b>	45	45	2	2
2	<b>Женски</b>	20	20	1	1
<b>УКУПНО</b>		65	65	3	3

**Старосна структура**

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2022.	Планирани број запослених 31.12.2023.
1	<b>До 30 година</b>		1
2	<b>30 до 40</b>	6	6
3	<b>40 до 50</b>	24	23
4	<b>50 до 60</b>	27	25
5	<b>Преко 60</b>	8	10
<b>УКУПНО</b>		65	65
<b>Просечна старост</b>		50.00	50.00

#### **IV.1.2. Списак области и радних процеса – Стручна спрема**

##### **Квалификациона структура**

Редни број	Опис	Запослени		Надзорни одбор	
		Број на дан 31.12.2022.	Планирани број на дан 31.12.2023.	Број на дан 31.12.2022.	Планирани број на дан 31.12.2023.
1	ВСС	6	6	3	3
2	ВС	2	2		
3	ВКВ	0	0		
4	CCC	9	9		
5	КВ	13	13		
6	ПК				
7	НК	35	35		
<b>УКУПНО</b>		<b>65</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

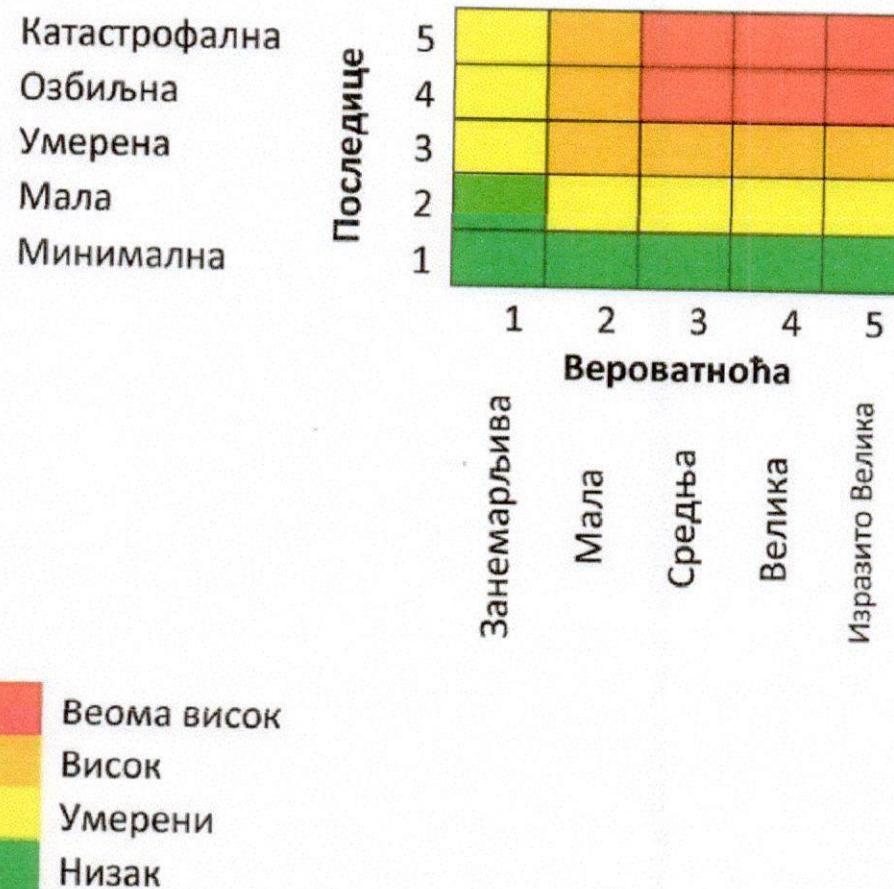
## **V ПРОЦЕНА РИЗИКА**

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика број 902 од 23.12.2022. године извршена је у свим областима и радним процесима обvezника и чини саставни део овог Плана управљања ризицима.

Проценом ризика идентификовани су извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледане могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика извршена је помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према следећој табели.



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 служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%. Односно, уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од половца 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.

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

- 0-10% - веома висок ризик;
- 11-20% - висок;
- 21-30% - умерени;
- 31-40% - низак.

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

#### **V.1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Списак радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика код обvezника:

##### 1. PJ “Хигијена и одвоз смећа”

Жене	Мушкирци	Укупно	Степен ризика
0 , (0%)	25 , (100%)	25	веома висок

##### 2. PJ “Јавна чистоћа и зеленило”

Жене	Мушкирци	Укупно	Степен ризика
16 , (73%)	6 , (27%)	22	умерени

##### 3. PJ “Пијаце и варшари”

Жене	Мушкирци	Укупно	Степен ризика
1 , (20%)	4 , (80%)	5	умерени

##### 4. PJ “Гробље”

Жене	Мушкирци	Укупно	Степен ризика
0, (0%)	4 , (100%)	4	веома висок

##### 5. PJ „Сектор за оперативно- техничке послове за заштиту и коришћење јавних и некатегорисаних путева- Управљање јавним путевима“

Жене	Мушкирци	Укупно	Степен ризика
2, (100%)	0 , (0%)	2	веома висок

##### 6. PJ “Сектор финансијских, правних и општих послова”

Жене	Мушкирци	Укупно	Степен ризика
1, (15%)	6, (85%)	7	веома висок

Приказани бројчани подаци јасно показају да у структури запослених у ЈП „Комуналак“ Кладово у оквиру радних процеса: PJ “Сектор финансијских, правних и општих послова”- веома висок ризик повреде принципа родне равноправности, PJ

“Гробље” - веома висок ризик повреде принципа родне равноправности, РЈ „Сектор за оперативно- техничке послове за заштиту и коришћење јавних и некатегорисаних путева- Управљање јавним путевима“ - веома висок ризик повреде принципа родне равноправности и РЈ “Хигијена и одвоз смећа” - веома висок ризик повреде принципа родне равноправности.

И поред утврђених ризика, у ЈП “Комуналација” Кладово у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер предузеће нема и не може имати било какав утицај на полну структуру лица приликом заснивања радног односа са заинтересованим лицима.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у ЈП “Комуналација” Кладово примљена у радни однос искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Важно је напоменути да се ради о радним местима која су по опису послова специфична, примера ради, радно место- Гробар, радно место – Смећар, радно место- Руковалац ситном механизацијом и сл.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

## **VI ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су:

- опште мере и,
- посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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 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.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројекта 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 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.

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 обveznika, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Обвезник је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на посулу и престанак радног односа.

Посебне мере у радним процесима који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности су:

- унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада обveznika;
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
- употреба родно заснованог језика;

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

#### **Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

Ред.бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Горан Матовић	в.д. директора	019800186	direktor@komunalac.rs
2.	Милан Мекић	Секретар предузећа	019800186	komunalac.mekic@gmail.com

#### **VII. СТУПАЊЕ НА СНАГУ И ПРИМЕНА**

ЈП „Комуналак“ Кладово представља послодавца код којег је, посматрајући на свеукупном нивоу предузећа, однос заступљености оба пола прилично равномеран и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

Предузеће ће пратити реализацију донетог Плана управљања ризицима за наредну календарску годину, о чему ће сачинити Извештај о остварењу плана управљања ризицима закључно са 15. јануаром 2024. године, у којем ће, по потреби, навести и разлоге због којих неке од предложених превентивних мера није било могуће спровести.

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

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана кадаје промена настала.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈП „Комуналац“ Кладово биће јавно доступан на интернет страници Предузећа <https://komunalac.rs/>

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли ЈП „Комуналац“ Кладово.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈП „Комуналац“ Кладово.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.

У Кладову,  
дана 26.12.2022. године

ЈП “Комуналац” Кладово

В.д. директора

Гoran Matović

