



ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
3.ОКТОБАР БОР

Адреса: 7 јули бр.60, Бор 19210, Србија
Телефон: +381 30 432224; +381 30 441698
Е адреса: jkr.3oktobar.bor@gmail.com
Датум: 29.12.2023.год
Број: 2029

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 29. Статута Јавног комуналног предузећа „3.октобар“ Бор, в.д. директора доноси:

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024.ГОДИНУ

1. 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 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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области, области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, области безбедности, екологији, области културе, спорту и рекреацији, као и у 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 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), усвојења, 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.

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.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006 и 115/2021);
- Закон о родној равноправности (“Службени гласник РС”, бр.52/2021);
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- 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));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон) и 76/2023);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022);
- Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „3.октобар“ Бор бр.1203 од 21.09.2021.године
- Правилник о организацији и систематизацији послова Јавног комуналног предузећа „3.октобар“ Бор бр.255 од 20.02.2023.године.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Јавног комуналног предузећа „3.октобар“ Бор. 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 предузећа, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Јавног комуналног предузећа „3.октобар“ Бор.

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.

План управљања ризицима израђен је на основу предходне процене ризика од повреде принципа родне равноправности.

Приликом израде Плана управљања ризицима пошло се од радних процеса у свим областима функционисања предузећа.

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 рокове за њихово предузимање;
- податке о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима

4. Радни процеси

Основни подаци о предузећу:

Назив: Јавно комунално предузеће „3.октобар“ Бор

Адреса седишта: 7.јула 60, 19210 Бор

Матични број: 07148372

ПИБ: 100567484

Одговорно лице: в.д. директора Ненад Крачуновић

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у предузећу:

Име и презиме: Радмило Гушевац

Број телефона: 060/2727922

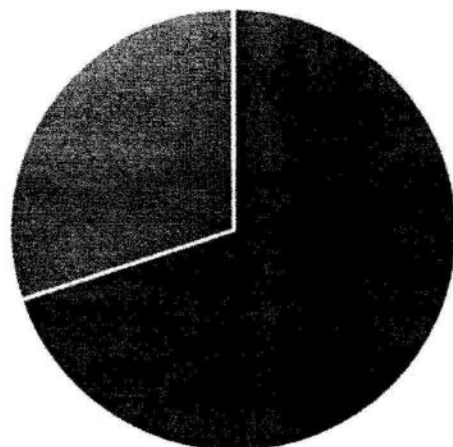
Емаил: ralegusevac@gmail.com

Структура предузећа:

1. Менаџмент
2. Радна јединица „Чистоћа“
3. Радна јединица „Зеленило“
4. Радна јединица „Гробље“
5. Радна јединица „Пијаца“
6. Радна јединица „Зоохигијенска служба“
7. Радна јединица „Служба одржавања“
8. Радна јединица „Заједничке службе“
 - А- сектор за рачуноводство и комерцијалу
 - Б- сектор за опште послове

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Јавном комуналном предузећу „3.октобар“ Бор је 179 (100%).

Родна структура запослених и радно ангажованих лица



■ Мушкарци ■ Жене

Треба изменити слику

Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица : 126 (70,40%) чине мушкарци, док 53 (29,60 %) чине жене.

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у предузећу:

Укупно: 5 (2,80%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (0 %)

М: 5 (2,80%)

Укупно: 29 (16,21%) од 31-40 година живота

Ж: 4 (2,24%)

М: 25 (13,97%)

Укупно: 63 (35,20%) од 41-50 година живота

Ж: 19 (10,62%)

М: 44 (24,58%)

Укупно: 71 (39,67%) од 51-60 година живота

Ж: 24 (13,41%)

М: 47 (26,26%)

Укупно: 11 (6,15 %) од 61-70 година живота

Ж: 6 (3,35%)

М: 5 (2,80%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у предузећу:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:179	Жена:53	Мушкараца:126
1.	122(68,16%)	28(15,6%)	94(52,6%)
2.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3.	12(6,7%)	0(0%)	12(6,7%)
4.	28(15,6%)	18(10,06%)	10(5,59%)
5.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6.	3(1,68%)	2(1,12%)	1(0,56%)
7.	14(7,83%)	5(2,80%)	9(5,03%)
8.	0 (0%)	0 (0%)	0(0%)

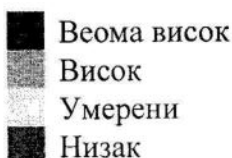
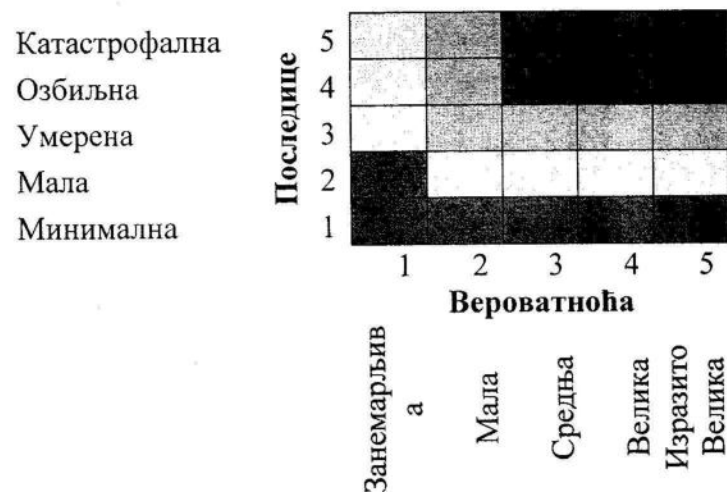
Ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређен је у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

5. Процена ризика

План управљања ризицима израђен је на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика од повреде принципа родне равноправности број 2001 од 28.12.2023.године извршена је у свим радним јединицама (радним процесима) у предузећу.

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

Процена степена ризика се извршена је уз помоћ 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 наведеној табели.



Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола 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.

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 једној радној јединици (радном процесу) на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%.

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;
- 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.

6. Радни процеси 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 у предузећу су:

1) Радна јединица „Чистоћа“. За обављање радних процеса у Радној јединици „Чистоћа“ запослено је и радно ангажовано укупно 67 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Радној јединици „Чистоћа“ је 4 (5,97%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у Радној јединици „Чистоћа“ је 63 (94,03%).

Радна јединица „Чистоћа“

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
4 (5,97%)	63 (94,03%)	67	веома висок

Старосна структура запослених у Радној јединици „Чистоћа“

Укупно: 3 (1,7%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 3 (1,7%)

Укупно: 9 (5,0%) од 31-40 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 9 (5,0%)

Укупно: 27 (15,1%) од 41-50 година живота
Ж: 2 (1,1%)
М: 25 (14,0%)

Укупно: 21 (11,7%) од 51-60 година живота
 Ж: 0 (0%)
 М: 21(11,7%)

Укупно: 7(3,9%) од 61-70 година живота
 Ж: 2 (1,1%)
 М: 5 (2,8%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Радној јединици „Чистоћа“ разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно: 67	Жена:4	Мушкараца:63
1.	58 (32,4%)	2(1,1%)	56(31,3%)
2.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3.	3(1,7%)	0(0%)	3(1,7%)
4.	5(2,8%)	2(1,1%)	3(1,7%)
5.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
7.	1(0,6%)	0(0%)	1(0,6%)
8.	0 (0%)	0(0%)	0(0%)

2) Радна јединица “Служба одржавања“. За обављање радних процеса у Радној јединици Служба одржавања запослено је и радно ангажовано укупно 15 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Радној јединици “Служба одржавања“ је 1 (6,67%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у Радној јединици “Служба одржавања“ је 14 (93,33%).

Радна јединица Служба одржавања

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
1(6,67%)	14(93,33%)	15	веома висок

Старосна структура запослених и радно ангажованих у Радној јединици “Служба одржавања“:

Укупно: 0(0%) од 21-30 година живота
 Ж: 0 (0%)
 М: 0 (0%)

Укупно: 2 (1,1%) од 31-40 година живота
 Ж: 0(0%)
 М: 2 (1,1%)

Укупно: 5(2,8%) од 41-50 година живота
 Ж: 0 (0%)
 М: 5(2,8%)

Укупно: 8 (4,5%) од 51-60 година живота
 Ж: 1 (0,6%)
 М: 7(3,9%)

Укупно: 0 (0%) од 61-70 година живота

Ж: 0(0 %)

М: 0(0 %)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Радној јединици “Служба одржавања“ разврстана по полу:

Ниво квалификације	Укупно:15	Жена:1	Мушкараца:14
1.	5(2,8 %)	0(0%)	5(2,8%)
2.	0(0 %)	0(0%)	0(0%)
3.	9(5,0 %)	0(0%)	9(5,0%)
4.	1(0,6 %)	1(0,6%)	0(0%)
5.	0(0 %)	0(0%)	0(0%)
6.	0(0 %)	0(0%)	0(0%)
7.	0(0 %)	0(0%)	0(0%)
8.	0(0 %)	0(0%)	0(0%)

3) За обављање радних процеса у Радној јединици “Заједничке службе” А -сектору за рачуноводство и комерцијалу запослено је и радно ангажовано укупно 9 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у А-сектору за рачуноводство и комерцијалу је 8 (88,89%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у А-сектору за рачуноводство и комерцијалу је 1 (11,11%).

Сектор за рачуноводство и комерцијалу

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
8 (88,89%)	1(11,11)%	9(100%)	висок

Старосна структура запослених у А-сектору за рачуноводство и комерцијалу:

Укупно: 0(0%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (0%)

М: 0 (0%)

Укупно: 1(0,6 %) од 31-40 година живота

Ж: 1 (0,6 %)

М: 0 (0%)

Укупно: 4 (2,2%) од 41-50 година живота

Ж: 4 (2,2 %)

М: 0(0%)

Укупно: 3(1,7 %) од 51-60 година живота

Ж: 2 (1,1%)

М: 1(0,6 %)

Укупно: 1(0,6%) од 61-70 година живота

Ж: 1 (0,6%)

М: 0 (0%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Радној јединици “Заједничке службе” разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно: 9	Жена: 8	Мушкараца: 1
1.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
4.	5(2,8%)	5 (2,8%)	0(0%)
5.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6.	2(1,1%)	2(1,1%)	0(0%)
7.	2(1,1%)	1(0,6%)	1(0,6%)
8.	0(0%)	0(0%)	0(0%)

4) За обављање радних процеса у Менаџменту запослено је укупно 6 лица (100%).

Број и проценат запослених жена у Менаџменту је 1 (17%). Број и проценат запослених мушкараца је 5 (83%).

Менаџмент

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
1(17%)	5 (83%)	6(100%)	висок

Старосна структура запослених Менаџменту

Укупно: 0(0%) од 21-30 година живота
 Ж: 0 (0%)
 М: 0 (0%)

Укупно: 0 (0%) од 31-40 година живота
 Ж: 0 (0%)
 М: 0 (0%)

Укупно: 3(1,7%) од 41-50 година живота
 Ж: 1 (0,6 %)
 М: 2 (1,1 %)

Укупно: 1 (0,6 %) од 51-60 година живота
 Ж: 0 (%)
 М: 1(0,6%)

Укупно: 2 (1,1 %) од 61-70 година живота
 Ж: 0(0%)
 М: 2 (1,1 %)

Квалификације које поседују запослена лица у Менаџменту разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:6	Жена:1	Мушкараца:5
1.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
4.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
5.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
7.	6(3,4 %)	1(0,6%)	5(2,8 %)
8.	0(0 %)	0(0%)	0(0 %)

На основу извршене анализе утврђено је да су радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности: Радна јединица „Чистоћа“ и Радна јединица „Служба одржавања“ где постоји веома висок степен ризика од повреде принципа родне равноправности. Разлог за веома висок степен ризика у овим радним јединицама је врста послова које углавном обављају мушкарци као што су руковаоци радним машинама, возачи и радници на аутосмеђару, возачи и радници на аутоподизачу, аутоелектричари, аутомеханичари, бравари, вариоци и др. Висок степен ризика за повреду принципа родне равноправности постоји и у менаџменту предузећа и у сектору за рачуноводство и комерцијалу.

7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште и посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређивање 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 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, 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 политика родне равноправности;

- употреба родно senzitivnog 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 и 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.

Јавно комунално предузеће “3.октобар” Бор је применло 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 послу и престанак радног односа.

Посебне мере

- унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада предузећа
- подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте предузеће о престанку радног односа о разлозима престанка;
- прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у предузећу;
- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
- организовање едукација и обука запослених у ову сврху ;
- санкционисање недозвољених понашања запослених;
- употреба родно заснованог језика приликом означавања назива радних места у Правилнику о организацији и систематизацији послова у ЈКП “3.октобар” Бор;

Посебне мере у процесима рада - радној јединици “Чистоћа” и радној јединици “Служба одржавања” који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности:

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања у случају да постоји могућност за запошљавање у овим радним јединицама ;
2. анализирати остале радне процесе у предузећу у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола (жена) за обављање послова у радним јединицама “Чистоћа” и “Служба одржавања” у којима постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;

3. пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
4. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прерасподелу посла у складу са кадровским могућностима;
5. организовати разговоре са запосленима који обавесте предузеће о престанку радног односа о разлозима престанка.

Посебне мере примењују се почев од 01.01.2024.године све док се не постигне циљ због кога су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

8. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима је Радмило Гушевац, руководилац службе кадровских, општих и правних послова, број телефона 060/2727922, Емаил: ralegusevac@gmail.com



В. Д. Директора

Радмило Гушевац, дипл. инж. шум.