



ЈАВНО КОМУНАЛНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ – ТРСТЕНИК

ул. Ж. Апостоловића 8, Телефон/факс (037) централа/факс 713-052, ПИБ:101306946, МБ 07154780

ЈАВНО КОМУНАЛНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ
» К О М С Т А Н «
Број 8245
Датум 30.12.2022 год.
Т Р С Т Е Н И К

На основу чл. 16. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 45. Статута ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник, директор ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник, дана 30.12. 2022. године, доноси

П Л А Н УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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, samozapoшљавања; 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.

Дискриминација лица по 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 (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.

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, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/2006);
- Закон;
- 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));

- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Службени гласник РС бр. 67/2022, даље правилник);
- општи акти ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник,

3. Садржина Плана управљања ризицима у ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник

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

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, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада.

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 ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник

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.

4. Радни процеси

Основни подаци ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник

Назив: ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник,

Адреса седишта: Живадина Апостоловића 8, Трстеник

Матични број: 07154780

ПИБ: 101306946

Одговорно лице: директор Милан Стојић

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у :

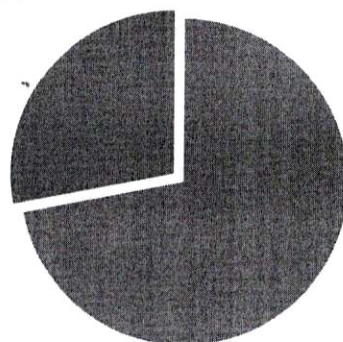
Име и презиме: Катарина Урошевић

Број телефона: 037/713052

Емаил: pravnasluzba@komstan.rs

Укупан број запослених и радно ангажованих лица је 167 (100%).

**Родна структура запослених и
радно ангажованих**



Од укупног броја запослених: 73% чине мушкарци 27% чине жене.

Старосна структура запослених у Органу јавне власти:

Укупно: 1 (0,59%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 1 (0,59%)

Укупно: 15 (8,98%) од 31-40 година живота
Ж: 1 (0,59 %)
М: 14 (8,38%)

Укупно: 71 (42,51%) од 41-50 година живота
Ж: 23 (13,77%)
М: 48 (28,74%)

Укупно: 71 (42,51%) од 51-60 година живота
Ж: 15 (8,98%)
М: 56 (33,53%)

Укупно: 9 (5,38 %) од 61-70 година живота
Ж: 5 (2,99 %)
М: 4 (2,39%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Акционарског друштва:

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

| Ниво квалификације: | Укупно: | | Жена: | | Мушкараца: | |
|---------------------|---------|--------|-------|--------|------------|--------|
| 1. први ниво | 56 | 33,53% | 26 | 15,56% | 30 | 17,96% |
| 2. други ниво | 1 | 0,59% | / | % | 1 | 0,59% |
| 3. трећи ниво | 47 | 28,14% | 2 | 1,19% | 45 | 27,54% |
| 4. четврти ниво | 33 | 19,76% | 6 | 3,59% | 27 | 16,16% |
| 5. пети ниво | 0 | 0% | / | % | 0 | 0% |
| 6. шести ниво | 12 | 7,18% | 2 | 1,19% | 10 | 5,98% |
| 7. седми ниво | 18 | 10,77% | 8 | 4,79% | 10 | 5,98% |
| 8. осми ниво | | | | | | |

5. 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 ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник.

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, као и последица тог ризика, према наведеној табели.

| | | | | | | |
|---------------|---|--------------------|------|--------|--------|-----------------|
| Катастрофална | 5 | | | | | |
| Озбиљна | 4 | | | | | |
| Умерена | 3 | | | | | |
| Мала | 2 | | | | | |
| Минимална | 1 | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Вероватноћа | | | | |
| | | занемарљива | Мала | Средња | Велика | изразито Велика |

| | |
|--|-------------|
| | 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 неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

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.

У ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник постоји висок ризик родне неуравнотежености

6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

За 2023. годину планиран је пријем нових 5 радника, а водиће се рачуна да пријем буде према родној равноправности заступљен

У ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник има радна места на којима је оправдано захтевати да раде искључиво мушкарци.

То су следећа радна места:

Послужиоци на возилу за сакупљање и одвожење смећа,

Возачи комуналних возила

Радници на сахрањивању и изради бетонских оквира,

Послови водоинсталатера, бравара, електричара, аутомеханича

Помоћни радници на изради и одржавању водоводне и канализационе мреже,

Послови обезбеђења.

Мере и процедуре које омогућавају ублажавање или отклањање неравномерне заступљености полова су:

Код пријема нових запослених водити рачуна да подједнако буду заступљене особе оба пола.

Уколико буде имало потребе за стручним усавршавањима запослених, да на усавршавање буду равномерно упућиване особе оба пола.

Ако према организационој структури ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник дође до промене у броју руководећих и извршилачких радних места водиће се рачуна да то буде према полној структури запослених

Уколико дође до отпуштања запослених по основу технолошког вишка спроводити га према полној структури запослених

Уколико дође до евентуалних притужби запослених на полну дискриминацију, такве појаве ће се оштро санкционисати.

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

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

1. Милан Стојић директор, 037/713052, Email: direktor@komstan.rs;
2. Катарина Урошевић Email: pravnasluzba@komstan.rs;



ДИРЕКТОР ЈКСП „КОМСТАН“ Трстеник

Милан Стојић, дипл.економиста