У сусрет природи!

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „Национални парк ЂЕРДАП" са п.о.
Број 6658
29 к 2025 год.
Доњи Милановац

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“ бр. 5272021) и члана 17. Статута Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, в.д. директора доноси:

ПЛАН МЕРА

за остваривање и унапређење родне равноправности за 2026. годину

1.Предмет уређивања

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Јавном предузећу „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални окврир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

2. Правни оквир, циљеви и мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС" бр. 52/2021), којим се уређују појам, значење и мере политике 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. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују. Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности. 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. Опште мере

обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности. Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност. Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода. Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања спровођења планова, пројеката и политика;

3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;

5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано. Врсте посебних мера су:

1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

2) 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 областима Друштвеног живота;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапре операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

3. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца

На дан доношења Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности за 2026. годину утврђено је стање као у приказу на Обрасцу 1 (у прилогу), сачињеном на основу Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022). дана 29.12.2025. године, који је саставни део овог плана. На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Јавном предузећу „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, долази се до закључка, да на нивоу предузећа постоји – низак ниво ризика од повреде принципа родне равноправности јер од 92 запослена и радно ангажована лица има 29 или 31,53% жена.

4. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода. Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређују и спроводе сви органи Јавног предузећа „Национални парк Ђерда“ Доњи Милановац приликом доношења годишњих програма пословања и управљања, директор приликом одлучивања о радном ангажовању, распоређивању и слично, саветници директора за секторе и руководиоци организационих јединица, непосредно. Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;

2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);

3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);

4. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;

5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;

6. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. family friendly политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.);

7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група:

8. организовање исхране запослених;

9. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);

10. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;

11. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;

13. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;

14. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;

15. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

16. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

17. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

5. Почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Милан Ђорђевић, саветник директора за правне и опште послове. Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

6. Начин достављања годишњег извештаја о спровођењу плана

Подаци о реализацији плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца. Уколико послодавац, годишњи извештаји о реализацији плана или програма не учини јавно доступним, дужан је да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавести Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, као и да уз обавештење достави извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма — део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од тридесет дана од дана његовог усвајања, а ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области, и то на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд. Уколико пак послодавац, извештај учини јавно доступним, дужан је да Министарству достави обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен у року од тридесет дана од дана усвајања.

ПРИЛОГ: Образац 1, сачињеном на основу Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности.

ЈП „Национални парк Ђердап“
Доњи Милановац
в.д. директора
Саша Јаношевић