



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

**ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „НАЦИОНАЛНИ ПАРК ЂЕРДАП“
ДОЊИ МИЛАНОВАЦ**

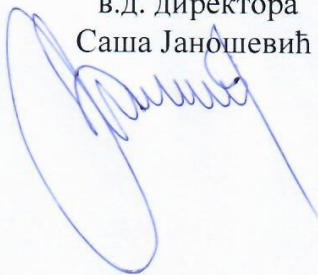
децембар 2025. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, бр.67/22 в.д. директора Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац доноси се следећи акт :

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

**ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „НАЦИОНАЛНИ ПАРК ЂЕРДАП“
ДОЊИ МИЛАНОВАЦ**

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



САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО.....

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца.....

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ...

Опште мере.....

Посебне мере.....

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....

Подстицајне мере.....

Програмске мере.....

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ.....

Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

Одлука о усвајању плана

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа роднеравноправности („Сл.гласник РС“,бр.67/22, Директор Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципародне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Предузеће за заштиту и развој Националног парка Ђердап основано је 1989. године („Сл.гласник РС“ број 6/89) са циљем да обавља послове заштите културних добара, природних и других знаменитости на подручју Националног парка Ђердап.

Законом о националним парковима („Сл. гласник РС“ број 39/93) Предузеће за заштиту и развој Националног парка Ђердап постаје Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ са седиштем у Доњем Милановцу. У Привредном суду Зајечар, 05.10.1993. под бројем Фи-3398/93 године, регистарски уложак I- 5562, извршена је пререгистрација и упис у судски регистар - Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, а у Регистар привредних субјеката у Агенцији за привредне регистре Предузеће је преведено Решењем број БД 23766/2005 од 20. јуна 2005. године, под матичним бројем 07360231.

Седиште предузећа је у Доњем Милановцу, улица Краља Петра Првог број 14 а.

ПИБ предузећа је 100624453.

Матични број Предузећа је 07360231.

Шифра делатности је 9104 – делатност ботаничких и зоолошких вртова и заштита природних вредности

Лице задужено за родну равноправност у Јавном предузећу „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац је Милан Ђорђевић, саветник директора за опште и правне послове кога је в.д. директора Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац именовао Одлуком број 2522 од 30.05.2022. године.

УВОД

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, 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, samozapošljavanja, 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, наизглед 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 засновано говор мржње, насиље засновано напољу, 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 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 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).

Законом о родној равноправности уређује 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. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца 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. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. Представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

1. ОПШТИДЕО

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив послодавца	Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац
Седиште послодавца	Доњи Милановац
ПИБ	100624453
Претежна делатност	делатност ботаничких и зоолошких вртова и заштита природних вредности
Матични број	07360231
Адреса	Доњи Милановац, Улица Краља Петра Првог 14 а
Вебсајт	www.npdjerdap.rs
Контакт телефон, имејл	030/215 0070; office@npdjerdap.rs
Одговорно лице	в.д. директора Саша Јаношевић
Лице задужено за родну равноправност	Милан Ђорђевић

Предузеће за заштиту и развој Националног парка Ђердап основано је 1989. године („Сл.гласник РС“ број 6/89) са циљем да обавља послове заштите културних добара, природних и других знаменитости на подручју Националног парка „Ђердап“.

Законом о националним парковима („Сл. гласник РС“ број 39/93) Предузеће за заштиту и развој Националног парка „Ђердап“ постаје Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ са седиштем у Доњем Милановцу. У Привредном суду Зајечар, 05.10.1993. под бројем Фи-3398/93 године, регистарски уложак I- 5562, извршена је пререгистрација и упис у судски регистар - Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, а у Регистар привредних субјеката у Агенцији за привредне регистре Предузеће је преведено Решењем број БД 23766/2005 од 20. јуна 2005. године, под матичним бројем 07360231.

Оснивач Јавног предузећа је Република Србија, а права оснивача врши Влада Републике Србије са адресом у Београду, Немањина 11, матични број 07020171.

Према члану 9. Статута Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац број 4689 од 28.10.2022. године, органи Предузећа су Надзорни одбор и директор.

Предузеће је јединствена организациона, економска и пословна целина, организована у четири сектора, у оквиру којих се послови обављају у више служби и радних јединица. Организација рада и систематизација радних места у Јавном предузећу се утврђују посебним актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

	укупно	мушкарци	жене
Укупан број запослених и радно ангажованих лица по кадровској евиденцији 25.12.2025. године	92	63 (68,47%)	29 (31,53%)
Старост од 21 до 30 година живота	9 (9,78%)	4 (4,34%)	5 (5,44%)
Старост од 31 до 40 година живота	20 (21,74%)	12 (13,05%)	8 (8,69%)
Старост од 41 до 50 година живота	23 (25%)	16 (17,39%)	7 (7,61%)
Старост од 51 до 60 година живота	31 (33,70%)	25 (27,17%)	6 (6,53%)
Старост од 61 до 70 година живота	9 (9,78%)	6 (6,52%)	3 (3,26%)

Пример 1: Шематски принцип: организације послова.

The organizational chart is structured as follows:

- Ниво 1: Деловни одбори**
 - Деловни одбор - 5 мз
 - Директор - 1 мз
- Ниво 2: Сектори**
 - Сектор за маркетинг и организацију
 - Сектор за производњу
 - Сектор за финансирање
 - Сектор за правне послове
- Ниво 3: Секторски директори**
 - Секторски директор - 1 мз
 - Секторски директор - 1 мз
 - Секторски директор - 1 мз
 - Секторски директор - 1 мз
- Ниво 4: Секторски стручни**
 - Секторски стручни - 1 мз
 - Секторски стручни - 1 мз
 - Секторски стручни - 1 мз
 - Секторски стручни - 1 мз
- Ниво 5: Секторски стручни**
 - Секторски стручни - 1 мз
 - Секторски стручни - 1 мз
 - Секторски стручни - 1 мз
 - Секторски стручни - 1 мз

Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

1. Надзорни одбор и директор

	мушкарци	жене
Надзорни одбор	4 (80%)	1 (20%)
в.д. директора	1 (100%)	0 (0%)

Чланове Надзорног одбора, именује Влада Републике Србије, као и директора Предузећа.

2. Саветници директора, руководиоци служби, координатори РЈ

	укупно	мушкарци	жене
Саветници директора, руководиоци служби, координатори РЈ	13	8 (61,54%)	5 (46,16%)

3. Остали запослени

Остали запослени	укупно	мушкарци	жене
Остали запослени у Предузећу	78	54 (69,23%)	24 (30,77%)

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

Ниво квалификације	укупно	мушкарци	жене
НК	4	2 (50%)	2 (50%)
КВ	1	1 (100%)	0 (0%)
ССС	52	41 (78,85%)	11 (21,15%)
ВС	3	0 (0%)	3 (100%)
ВСС	32	19 (59,38%)	13 (40,62%)

5. Староснаструктура

	укупно	мушкарци	жене
Укупан број запослених и радно ангажованих лица по кадровској евиденцији 25.12.2025. године	92	63 (68,48%)	29 (31,52%)
Старост од 21 до 30 година живота	9	4 (44,45%)	5 (55,55%)
Старост од 31 до 40 година живота	20	12 (60%)	8 (40%)
Старост од 41 до 50 година живота	23	16 (69,56%)	7 (30,44%)
Старост од 51 до 60 година живота	31	25 (80,65%)	6 (19,35%)
Старост од 61 до 70 година живота	9	6 (66,67%)	3 (33,33%)

5. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована разврстана по полу и старосној доби

старост	мушкарци	жене
Старост од 21 до 30 година живота	0	0
Старост од 31 до 40 година живота	1 (25%)	3 (75%)
Старост од 41 до 50 година живота	0	0
Старост од 51 до 60 година живота	0	0
Старост од 61 до 70 година живота	0	0

Предузеће нема обавезу расписивања огласа и конкурса за попуњавање радних места, а ново запошљавање било је у складу са пословима којима се бави Предузеће, а у циљу смањивања дисбаланса односно родног јаза који је последица послова којима се бави Предузеће: планирање и газдовање шумама, заштита и унапређење лова и риболова и чување заштићеног подручја – теренски послови за које се традиционално школују и обављају мушкарци.

7. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ односно која су отпуштена разврстана по полу и старосној доби

старост	мушкарци	жене
Старост од 21 до 30 година живота	0	0
Старост од 31 до 40 година живота	1 (33,33%)	2 (66,67 %)
Старост од 41 до 50 година живота	0	0
Старост од 51 до 60 година живота	0	0
Старост од 61 до 70 година живота	2 (66,67%)	1 (33,33%)

Двема радницама и једном раднику је истекао уговор о раду, двојица радника и један радник испунили услов за одлазак у пензију и њима је уговор о раду отказан по основу одласка у пензију.

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац број 926 од 27.02.2025. године не постоје послови за које се захтева прављење разлика по полу. Такође, не постоји ни прављење разлика у зарадама између мушкараца и жена на истим радним местима. Зараде су одређене коефицијентима, а разлике у заради су условљене минулим радом.

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Анализом стања у евиденцији запослених на дан доношења Плана управљања ризицима, утврђено је следеће: укупан број запослених (рачунајући и в.д. директора) је 92, од чега је 29 жена и 63 мушкарца, што значи да однос запослених по основу пола у ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, износи 68,48% : 31,52%, у корист мушкараца.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим радним местима у ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, утврђено је да је на руководећим радним местима, рачунајући саветнике директора, руководиоце служби и координаторе РЈ заступљено пет (5) жена и осам (8) мушкараца, а на осталим радним местима су заступљене 24 жене и 54 мушкарца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљени мушкарци.

Структура запослених, рачунајући и директора, на основу старосне доби у ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, показује да у старосној групи до 30 година укупно има 9 лица, од којих 5 жена и 4 мушкарца; у групи од 31 до 40 година укупно има 20 лица, од којих 8 жена и 12 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 23 лица, од којих 7 жена и 16 мушкараца; у групи од 51 до 60 година укупно има 31 лице, од којих 6 жена и 25 мушкараца; и у групи од 61 до 70. године има 9 лица од којих 3 жена и 6 мушкараца. Наведени подаци указују на то да највише запослених има у старосној доби од 51 до 60 – 31 (33,69% од укупног броја запослених), као и да су у тој групи већином заступљени мушкарци са 80,65%.

Анализом структуре запослених на основу степена образовања (*стручне спреме*) долази се до сазнања да НК укупно има четири (4) лица, од којих су две (2) жена и два (2) мушкараца; КВ је једно (1) лице, мушкарца; са ССС укупно има 52 лица, од којих је 11 жена и 41 мушкарца; са ВС укупно има три (3) лица, све три жене; са ВСС укупно има 32 лица, од којих је 13 жена и 19 мушкараца. Из наведених података произилази сазнање да су у категорији мање образованих са 60% заступљени мушкарци, у категорији ССС великом већином су заступљени мушкарци са 78,85%, у категорији ВС су 100% жене, а у категорији ВСС су претежно заступљени мушкарци са 59,38%.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац налази мушкарца, који обавља функцију в.д. директора.

Предузеће има четири (4) саветника директора за сваки од четири сектора: за заштиту и одрживи развој, за заједничке послове, за правне и опште послове и за одрживо управљање шумама, рибарским подручјем и ловиштем, укупно четири (4) лица, од којих три (3) мушкарца и једну (1) жену.

У Надзорном одбору Предузећа (чланове именује Влада Републике Србије) укупно има пет (5) лица и само је једна жена.

Из наведених података произилази сазнање да су на највишим руководећим радним местима односно местима са највећом зарадом (в.д. директор, саветници) заступљени претежно мушкарци.

Основно мерило за запослење односи се на испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције, а које су предвиђене за конкретно радно место и звање и које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. Сходно томе не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Међутим, постоји утицај других фактора који представљају ризик, а то су: нарочито тешки физички послови, послови на терену, послови који се врше у свим временским условима, а који су најчешће резервисани за особе мушког пола и који произилазе из делатности којом се Предузеће бави.

У ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац запосленима је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац 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 и услове селекције за 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, а у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, као и након извршене анализе процењује се да је ризику од повреде принципа родне равноправности, када су у питању жене, вреднован веома висок ризик у Сектору за одрживо управљање шумама, рибарским подручјем и ловиштем који чине три радне јединице: Текија, Доњи Милановац и Добра и две службе: служба заштите и унапређења рибарског подручја и служба заштите и унапређења ловишта, у коме је од 38 укупно запослених, само једна жена. Разлог је последица послова којима се бави Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац – планирање и газдовање шумама, заштита и унапређење лова и риболова, и чување заштићеног подручја. Реч је пре свега о теренским пословима и пословима који се обављају у свим временским условима - инжењери шумарства, шумарски техничари, ловочувари и рибочувари за које се традиционално школују и обављају их мушкарци, па ни Јавно предузеће „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац није изузетак.

На основу извршене анализе, процена је да је у случају ризика од повреде принципа родне равноправности, такође вреднован као „веома висок ризик“ исказан је код запослених, али у овом случају мушкараца у служби за комерцијалу, планове, набавке и управљање ризицима и одељењу Геопарка где није запослен ни један мушкарац, чиме се, уз веће радно ангажовање жена у активностима економско-финансијских послова Предузећа, као и већим ангажовањем жена у заштитарским, туристичким и презентативним и активностима везаним за национални парк и геопарк, покушава исправити дисбаланс у родној равноправности, на нивоу Предузећа. Уважавајући све претходно наведено, може се закључити да на нивоу предузећа, на дан 25.12.2025. године, постоји – умерен ниво ризика од повреде принципа родне равноправности.

Неуравнотежена заступљеност полова у поменутим организационим деловима Предузећа последица је послова којима се бави ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац: газдовање шумама, заштита и унапређење лова и риболова и чување заштићеног подручја. Ово су послови теренског карактера који се обављају у свим временским условима и који су „резервисани“ скоро искључиво за мушкарце – ловочувари, рибочувари, чувари националног парка, шумарски техничари, инжењери шумарства.

Од укупно запосленог 91 радника и радница, не рачунајући директора Предузећа кога именује Влада Републике Србије, запослено је 29 особа женског или 31,87% и 62 особе мушког пола или 68,13% и на основу ових података ризик од повреде родне равноправности вреднује се као **низак**.

Осим података о запосленима, обрађени су и збирни подаци за чланове Надзорног одбора, именоване од стране Владе Републике Србије, као и за директора Предузећа кога такође именује Влада Републике Србије према којима је степен ризика висок (жене 16,67% и мушкарци 83,33%).

Свеукупни подаци (запослени и чланови Надзорног одбора) показују да од укупно 97 радника и радница и чланова и чланица Надзорног одбора жене чине 30,93% а мушкарци 69,07%.

Сходно свему наведеном, на основу свеукупних података (запослени и чланови Надзорног одбора) може се закључити да на нивоу Предузећа постоји – **умерен ниво** ризика од повреде принципа родне равноправности.

У протеклом периоду није било пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Сходно томе, није било поступања одговорног лица/послодавца, нити судских спорова, а тиме и судских одлука по том основу.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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 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.

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 родноодговорног 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 родносензитивног 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.

Поред општих и посебних мера предвиђених у складу са члановима 9, 10 и 11 Закона о родној равноправности предвиђају се још неке од мера и процедура које ће омогућити отклањање или ублажавање разлике у неравномерној родној равноправности у ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац и то кроз:.

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб;
- Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

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

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Подстицајне 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 процеса рада код послодавца.

- **Активирање већег броја жена или мушкараца** (зависно од статистике заступљености полова) **органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА1.Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирањем већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

Програмске мере

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

ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Предузећа делимично је присутан родно сензитиван језик. Сва документација се најчешће води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЛИЦА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- Утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- Израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Лице задужено за родну равноправност у Јавном предузећу „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац је Милан Ђорђевић, саветник директора за опште и правне послове кога је в.д. директора Јавног предузећа „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац именовао Одлуком број 2522 од 30.05.2022. године. Контакт телефон 064/8569293, имејл: milan@npdjerdap.rs

ЗАКЉУЧАК

Анализом стања у евиденцији запослених на дан доношења Плана управљања ризицима, утврђено је следеће: укупан број запослених (рачунајући и в.д. директора) је 92, од чега је 29 жена и 63 мушкарца, што значи да однос запослених по основу пола у ЈП „Национални парк Ђердап“ Доњи Милановац, износи 68,48% : 31,52%, у корист мушкараца.

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

ЈП „Национални парк Ђердап“

Доњи Милановац

в.д. директора

Саша Јанковић

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности