

ЈП „Национални парк Тара“
Број: 1601
Датум: 30.12.2024. године
Бајина Башта

На основу чланова 19. и 21. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", бр. 55/2021), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022) и члана 33. Сатута Јавног предузећа „Национални парк Тара“ Бајина Башта, директор предузећа, доноси следећи:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА од повреде принципа родне равноправности

УВОД

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Јавног предузећа „Национални парк Тара“ Бајина Башта.

План управљања ризицима израђује се на основу претходне извршене процене ризика број: 1548 од 24.12.2024. године.

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.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност свих запослених и радно ангажованих 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 културолошких 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, 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, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају 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 ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства или старатељства, затим 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 утицај поједних личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом о родној равноправности уређују 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. Наведеним законом уређују се и 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.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти:

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. Век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;

- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије:

- Устав Републике Србије,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,
- Закон о спречавању насиља у породици,
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030,
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

1. Подаци о привредном субјекту

ЈП „Национални парк Тара“ Бајина Башта основано је Законом о националним парковима ("Службени гласник РС", бр. 39/1993).

Седиште предузећа је у Бајиној Башти, улица Миленка Топаловића број 3.

ПИБ предузећа је 100760669.

Матични број предузећа је 07360355.

Шифра делатности је 9104 – делатност ботаничких и зоолошких вртова и заштита природних вредности – Одлука о усклађивању пословања Јавног предузећа „Национални парк Тара“ са Законом о јавним предузећима ("Службени гласник РС", бр. 102/2016).

Предузеће је уписано у регистар привредних субјеката код Привредног суда у Ужицу у регистарском улошку 1-584-00 решењем овог суда Фи.3079/93 дана 28.06.1993. године, а преведено је у регистар код Агенције за привредне регистре под бројем БД.10934/2005 дана 09.05.2005. године.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у ЈП „Национални парк Тара“ Бајина Башта, могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, нарочито приликом: запошљавања, напредовања запослених, стручног усавршавања, коришћења одмора, боловања, одсуства по другом основу и слично.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. 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), на дан 30.12.2024. године, који је саставни део овог плана.

У ЈП „Национални парк Тара“ Бајина Башта не постоји родни јаз, како међу руководиоцима тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ 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, послови моторног секача у шумарству, возача шумских зглобних трактора, руковаоца грађевинским машинама, и други послови који су у функцију експлоатације шума, уређења видиковаца, излетишта, шетних стаза, манипулација приликом утовара и истовара обле грађе и слично, а који су, скоро искључиво, резервисани за особе мушког пола.

Запосленим и радно ангажованим лицима у ЈП „Национални парк Тара“ Бајина Башта загарантована је 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 Тара“ Бајина Башта нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У ЈП „Национални парк Тара“ Бајина Башта, 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 селекције и услове селекције, 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, у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, на основу извршене анализе процењује се да су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, вредновани као „веома висок ризик“ – запослених жена у: Радној јединици "Митровац"; Радној јединици "Предов крст"; Радној јединици "Комуналне шуме" и Служби за заштиту и унапређење лова и риболова. Разлог за овакво стање је чињеница да се ради о нарочито тешким физичким пословима, пословима на терену, пословима који се врше у свим временским условима, а који су „резервисани“ скоро искључиво за мушкарце, на којима се рад рачуна са увећаним трајањем – бенефицирани радни стаж, као што су: послови моторног секача у шумарству, послови возача шумских зглобних трактора, послови руковаоца грађевинским машинама, и други послови који су у функцију експлоатације шума, као што су: транспорт и одржавање теретних моторних возила, рад на хидрауличним дизалицама на утовару и истовару дрвних сортимената, послови путара, помоћног радника у шумарству, котловничара и слично, као и послови ловочувара и рибочувара који су углавном теренске природе.

Напред наведен, а вреднован, такође, као „веома висок ризик“ – исказан је код запослених, али у овом случају мушкараца, у: Служби информисања, презентације и туризма и Служби рачуноводства, чиме се, уз веће радно ангажовање жена у активностима општинских, финансијских, планских, заштитарских и презентативних активности предузећа, покушава исправити дисбаланс у родној равноправности, на нивоу предузећа, тако да се, уважавајући све претходно наведено, може закључити да на нивоу предузећа, на дан 30.12.2024. године, постоји - умерен ниво ризика од повреде принципа родне равноправности, а што се мери бројем 2, дакле малом вероватноћом од повреде предметног принципа.

4. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

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 родне равноправности запослених код ЈП „Национални парк Тара“, тако што ће се у наредном периоду у Сектору општих и правних послова, Економско финансијском сектору и Сектору планирања, заштите и развоја, бити ангажовано више женске радне снаге, чиме ће се покушати утицати на то, да се отклони, предметна неравномерна заступљеност.

Мере које ће се предузимати и начин на који ће се отклањати разлике у неравномерној родној равноправности у наредном периоду, без обзира на чињеницу што је у производној и ремонтној целини ангажована искључиво мушка радна снага, су:

а) веће радно ангажовање жена у активностима општинских, финансијских, планских, заштитарских и презентативних активности предузећа,

б) веће радно ангажовање жена, на пословима сезонског и привременог карактера, обзиром на чињеницу ако буду исказане потребе у наредном периоду и

ц) у складу са, евентуално исказаном потребом за ангажовањем радника: у Служби лова и риболова, где је запослено 10 радника искључиво мушкараца, у Служби приватних шума у којој је запослено 6 мушкараца који су сви теренци и 1 жена на руководећем радном месту, као и у Служби чувара природе, где је на радном месту чувара природе запослено 12 мушкараца и 2 жене, покушаће се исправити дисбаланс у родној равноправности.

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

За одговорно лице из реда запослених задужено за родну равноправност, као лице задужено за вођење евиденција из области рада, директно се задужује извршни директор Сектора општих и правних послова.

6. Завршне одредбе

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Јавног предузећа „Национални парк Тара“ Бајина Башта. По ступању на снагу План управљања ризицима може јавно да се објави и на интернет страници предузећа.

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

ЈП „Национални парк Тара“
Директор

Драгић Караклић, дипл.инг.шум.

