



Јавно комунално предузеће за обједињену наплату
комуналних, стамбених и других услуга и накнада Ниш

Наде Томић 7, 18000 Ниш

018/511-830

www.jkponnis.rs

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА
ОБЈЕДИЊЕНУ НАПЛАТУ КОМУНАЛНИХ,
СТАМБЕНИХ И ДРУГИХ УСЛУГА И НАКНАДА

Бр. 00-4505
30. 11. 20 23 год.
НИШ

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", бр. 52/2021, даље: Закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС" бр. 67/2022) и члана 21. Статута ЈКП "Обједињена наплата" Ниш бр. 00-1462 од 27.02.2017. године, в.д. директор ЈКП "ОБЈЕДИЊЕНА НАПЛАТА" Ниш, ул. Наде Томић бр. 7, (даље: Предузеће), доноси

ПЛАН 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 сепоступало 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, породичног 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 тријења 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 лисе утицај поједних 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 интегрису родну перспективу у области у којој делују.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/2006);
- 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));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Колективни уговор за ЈКП „Обједињена Наплата“ Ниш бр. 00-3460 од 08.04.2015. год.
- Правилник о организацији и систематизацији послова ЈКП „Обједињена Наплата“ Ниш, бр. 00-6536 од 09.12.2020. год.

3. Садржина Плана управљања ризицима

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

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 Предузећа.

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 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 рокови за њиховопредузимање;

- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци о Предузећу:

Назив: Јавно комунално предузеће за Обједињену наплату комуналних, стамбених и других услуга и накнада Ниш

Адреса седишта: Ниш, Ул. Наде Томић бр. 7

Матични број: 20116803

ПИБ: 104244673

Одговорно лице: Дипломирани правник- Јелена Стојановић

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Предузећу:

Име и презиме: Станић Велибор

Број телефона: 063 / 1078049

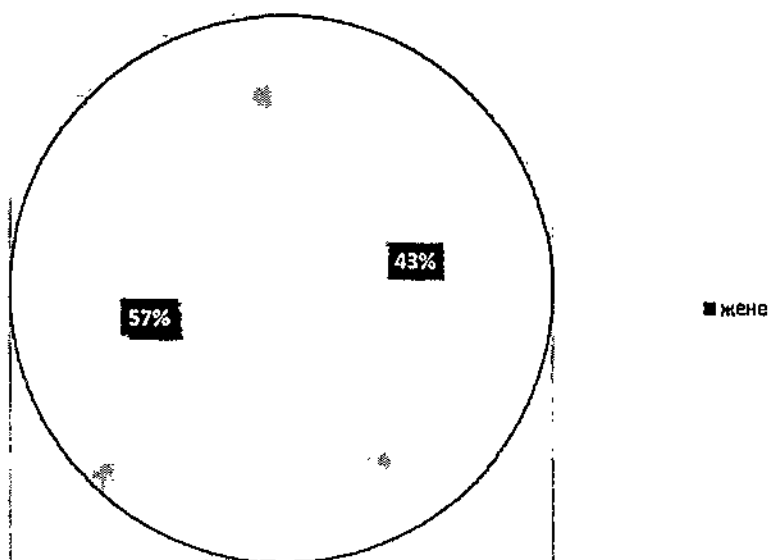
e-mail: velibor.stanic@jkponnis.rs

Структура Предузећа:

1. в.д. директора Предузећа
2. Руководилац правних и општих послова
3. Руководилац економских и технолошко-информационих послова
4. Интерни ревизор
5. Сектор финансијско – рачуноводствених и послова наплате
6. Сектор информисања, набавки и евиденције корисника
7. Сектор техничких и послова системске подршке
8. Сектор послова принудне наплате
9. Сектор општих и послова кадровске евиденције

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП „Обједињена наплата“
Ниш износи 133

родна структура запослених и радно ангажованих лица



Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица 56,39 % чине жене, а 43,6 % чине мушкарци.

Старосна структура запослених у Предузећу:

Укупно: 4 (3 %) од 21-30 година живота

Ж: 2 (50%)

М: 2 (50%)

Укупно: 15 (11,27%) од 31-40 година живота

Ж: 8 (53,34%)

М: 7 (46,66%)

Укупно: 48 (36%) од 41-50 година живота

Ж: 29 (60,42%)

М: 19 (39,58%)

Укупно 54 (40,60%) од 51-60 година живота

Ж: 27 (50%)

М: 27 (50%)

Укупно: 12 (9%)¹ од 61-70 година живота

Ж: 9 (75%)

М: 3 (25%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Предузећу:

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. I- степен	2- 1,5 %	2- 100 %	0
2. II-степен	/	/	/
3. III-степен	7- 5,26 %	2- 28,57 %	5- 71,42 %
4. IV-степен	78- 69 %	47- 60 %	31- 40 %
5. V-степен	7- 5,26 %	0	7- 100 %
6. VI-степен	9- 6,76 %	6- 66,66 %	3- 33,34 %
7 VII- степен	29- 21,8 %	18- 62 %	11- 38 %
8. /	/		

Ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређен је у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије („Сл. Гласник РС“ 27/2018, 6/2020 129/2021 — др. закон).

5. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика извршиће се у свим радним процесима Предузећа и биће саставни део овог Плана управљања ризицима.

Проценом ризика биће идентификовани 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.

Процена степена ризика биће извршена помоћу 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.

Катастрофална						
Озбиљна	5					
Умерена	4					
Мала	3					
Минимална	2					
	1					
		1	2	3	4	5

Вероватноћа

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 служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост измену 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;
- 11 - 20% висок;
- 21 - 30% умерени;
- 31 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

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

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

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Сходно Закону, 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 сензитивног 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 у свим радним процесима Предузећа, као и у свим областима друштвеног живота; програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Предузеће је применило 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 у радним процесима који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности су:

- унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Предузећа;
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
- употреба родно заснованог језика;

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

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

Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима:
Станић Велибор, Мастер Економиста, број телефона: 063 / 1078049
e-mail:velibor.stanic@jkponnis.rs

ОБРАДИО:


Бојана Комненовић



в.д. ДИРЕКТОРА
ЈКП „ОБЈЕДИЊЕНА НАПЛАТА“ НИШ


Јелена Стојановић, дипл.правник