



JKP „Зеленило-Београд”

Београд

Адреса: Мали Калемегдан 8, 11000 Београд

Телефон/Факс: +381 11 66 76 776; 26 30 506

Матични број: 07066597

ПИБ: 101511244

e-mail: info@zelenilo.rs

web: www.zelenilo.rs

Број:27652

Датум:30.12.2022.године

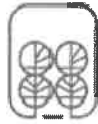
На основу чл. 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр. 52/21) и Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС 67/22) и чл. 30 Статута ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд, доносим

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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, 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, 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 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 чл.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.

Организациона шема Предузећа:



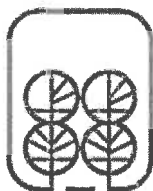
Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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 друштву (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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.



JKP „Зеленило-Београд”

Београд

Адреса: Мали Калемегдан 8, 11000 Београд

Телефон/Факс: +381 11 66 76 776; 26 30 506

Матични број: 07066597

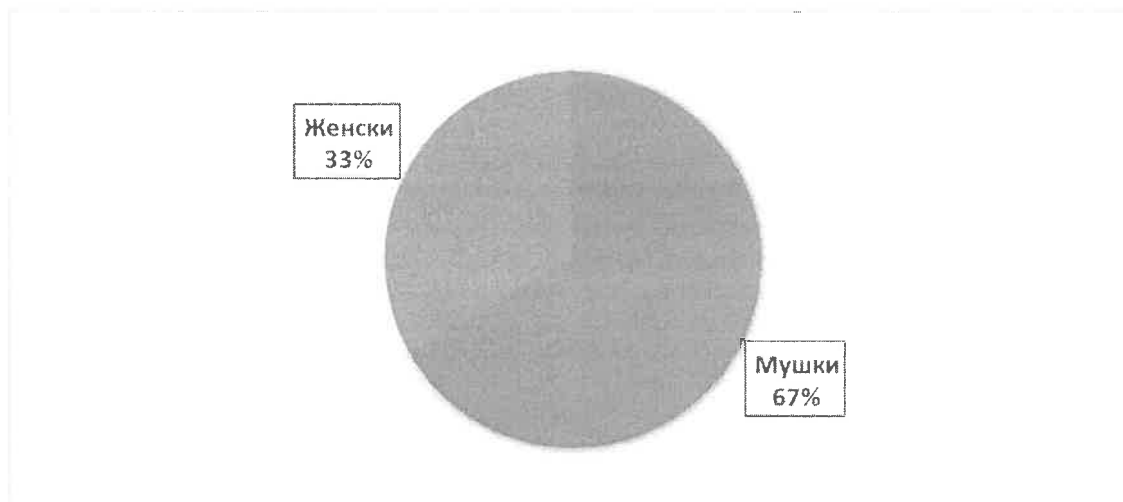
ПИБ: 101511244

e-mail: info@zelenilo.rs

web: www.zelenilo.rs

НАДЗОРНИ ОДБОР ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО-БЕОГРАД“, БЕОГРАД ПРЕМА ПОЛУ

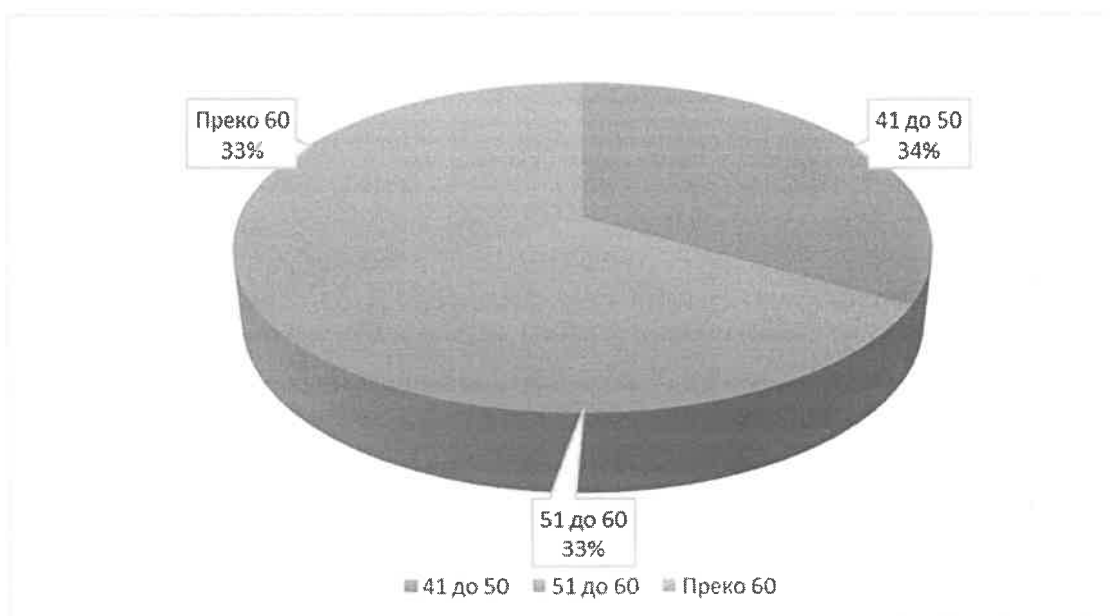
Ред.бр.	Пол	Структура
1.	Мушки	2
2.	Женски	1
УКУПНО:		3





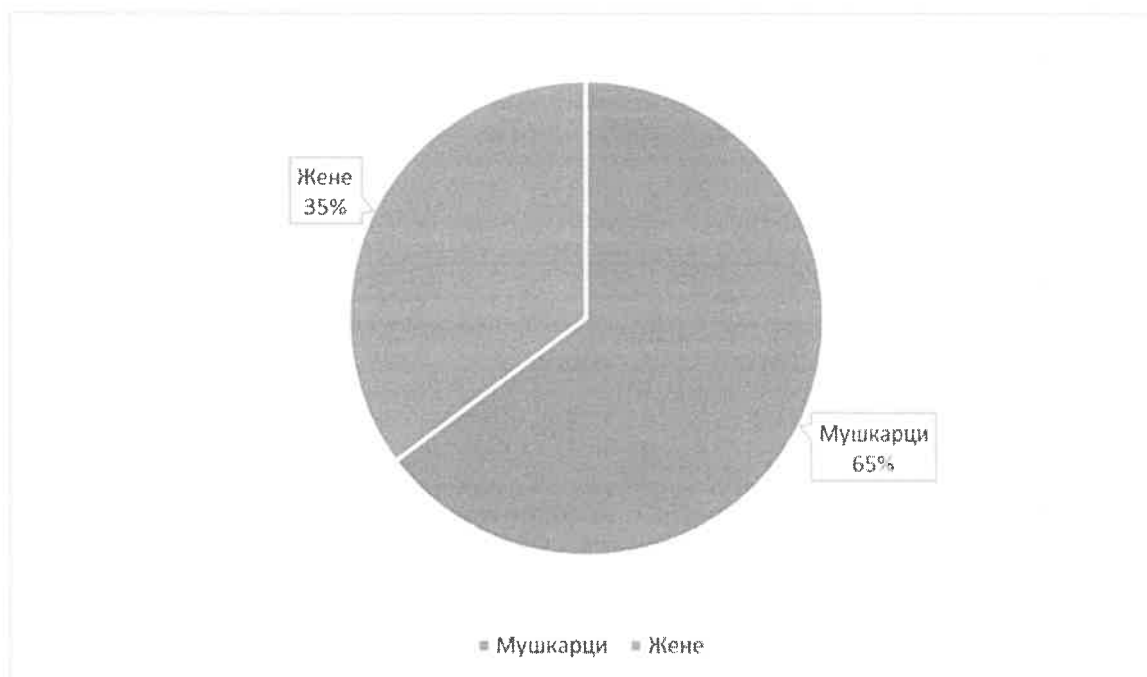
НАДЗОРНИ ОДБОР ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО-БЕОГРАД“, БЕОГРАД - СТРУКТУРА ПРЕМА СТАРОСТИ

Ред.бр.	Пол	Збирно
1.	41 до 50	1
2.	51 до 60	1
3.	Преко 60	1
УКУПНО:		3



**ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО-БЕОГРАД“, БЕОГРАД ПРЕМА ПОЛУ
(ЗАПОСЛЕНИ)**

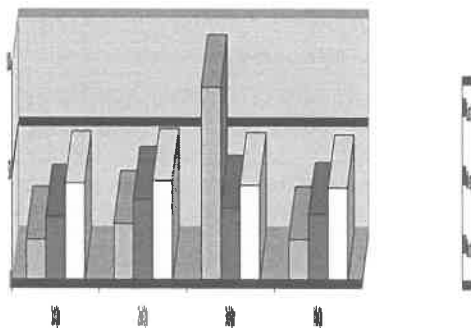
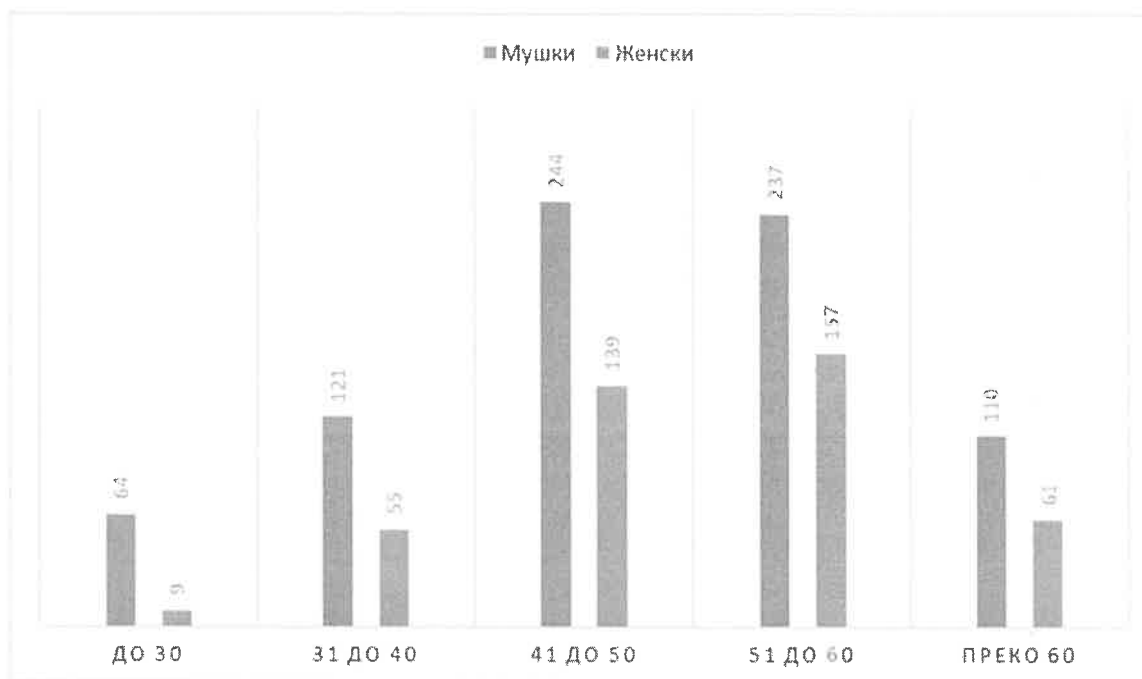
ОРГАНИЗАЦИОНА ЈЕДИНИЦА	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
1.ДИРЕКЦИЈА			
ДИРЕКЦИЈА	4	2	6
Служба за интерну ревизију	1	0	1
Служба за атестирање и контролу	0	7	7
Одељење за контролу квалитета	2	1	3
Центар за информисање	6	2	8
Укупно:	13	12	25
2. РЈ ЗА ФИНАНСИЈСКО-РАЧУНОВОДСТВЕНЕ ПОСЛОВЕ	26	0	26
3. Сектор за одржавање јавних зелених површина	200	368	568
4. Сектор за изградњу	25	138	163
5. Сектор за биљну производњу	62	24	86
6. Сектор за транспорт и механизацију	3	159	162
7. Сектор за комерцијалне послове	32	11	43
8. Сектор за правне и опште послове и заштићена природна добра	23	36	59
9. Сектор за развој, планирање и пројектовање	36	4	40
10. Сектор за енергетику и заштиту објеката	1	24	25
УКУПНО:	421	776	1197





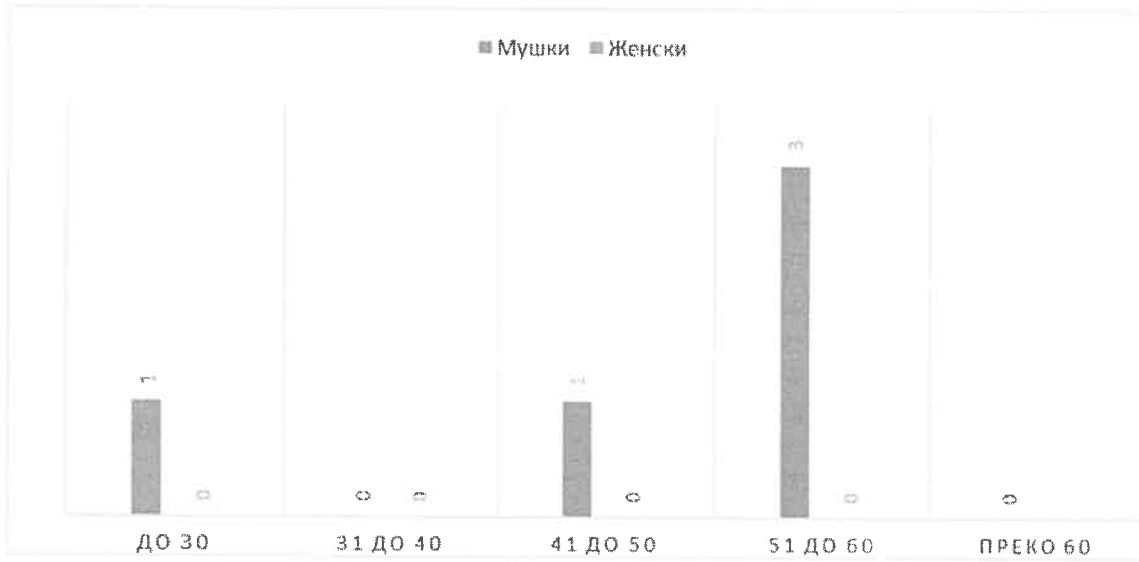
СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ

Ред. Број	Пол	Од 21- 30	Од 31 до 40	Од 41 до 50	Од 51 до 60	Преко 60
1.	Женски	9 (12,33 %)	55 (31,25 %)	139 (36,29 %)	157 (39,85 %)	61 (35,67 %)
2.	Мушки	64 (87,67 %)	121 (68,75 %)	244 (63,71 %)	237 (60,15 %)	110 (64,33 %)
Укупно:		73 (6,10 %)	176 (14,70 %)	383 (32%)	394 (32,90 %)	171 (14,30 %)
					УКУПНО:	1197



СТАРОСНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА

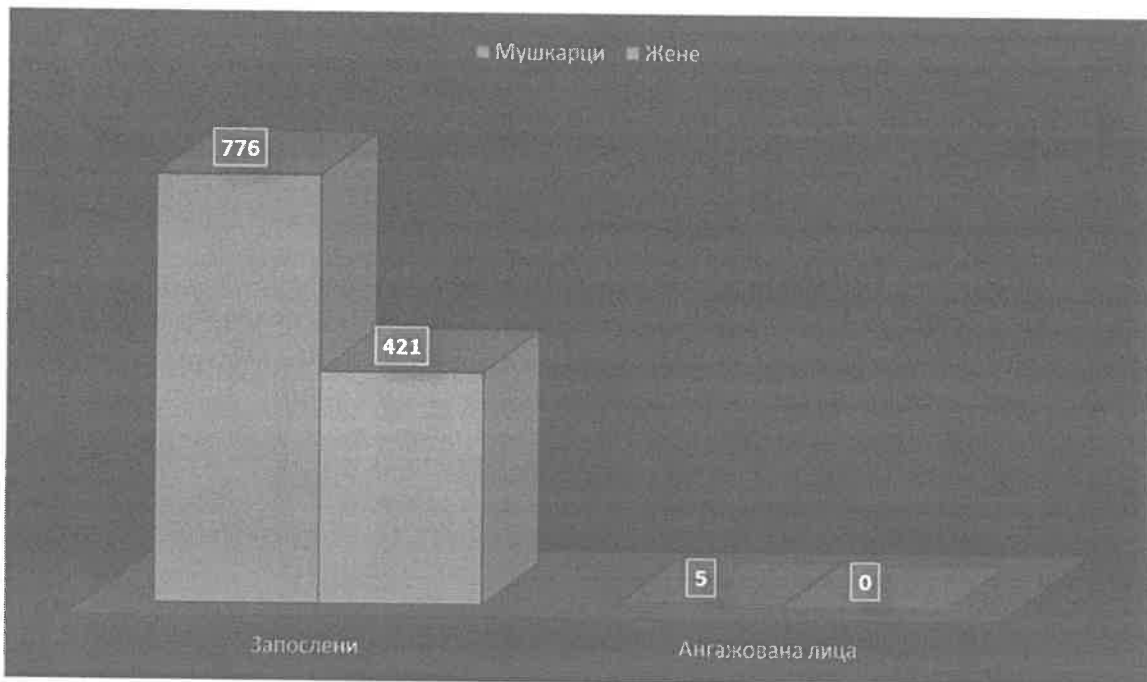
Ред. Број	Пол	Од 21- 30	Од 31 -40	Од 41- 50	Од 51- 60	Преко 60
1.	Мушки	1	0	1	3	0
2.	Женски	0	0	0	0	0
УКУПНО:					5	





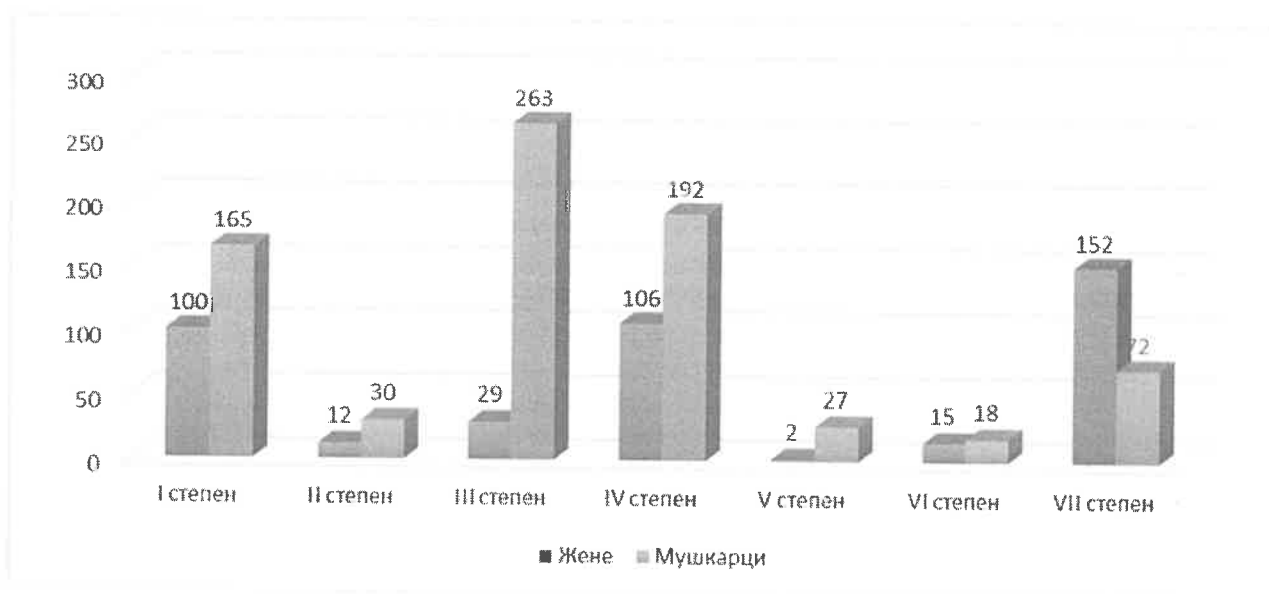
СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ ЗБИРНО (ЗАПОСЛЕНИ И АНГАЖОВАНА ЛИЦА)

Ред.бр.	Пол	Запослени	Ангажована лица
1.	Мушки	776	5
2.	Женски	421	0
УКУПНО:		1197	5



СТРУЧНА СПРЕМА ПРЕМА ПОЛУ

Ред.бр.	Пол	Жене	Мушкарци	Укупно
1.	I степен	100 (___ %)	165 (___ %)	265 (___ %)
2.	II степен	12 (___ %)	30 (___ %)	42 (___ %)
3.	III степен	29 (___ %)	263 (___ %)	292 (___ %)
4.	IV степен	106 (___ %)	192 (___ %)	298 (___ %)
5.	V степен	2 (___ %)	27 (___ %)	29 (___ %)
6.	VI степен	15 (___ %)	18 (___ %)	33 (___ %)
7.	VII степен	152 (___ %)	72 (___ %)	224 (___ %)
Укупно:		421 (___ %)	776 (___ %)	1197
УКУПНО:		1197		





ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд у вршењу основних принципа родне равноправности.

Процењени степен ризика према Матрици за процену и мерење ризика је висок, вероватноћа велика, али су последице минималне упркос високом ризику због природе делатности Предузећа.

ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд је јавно комунално предузеће које се бави уређењем и одржавањем јавних зелених и рекреационих површина, седиште је Мали Калемегдан бр. 8, Београд, Матични број: 07066597, ПИБ: 101511244, Предузеће обавља комуналну делатност одржавања јавних зелених површина, уређење, текуће и инвестиционо одржавање и санацију зелених рекреативних површина и приобаља, израду опсега и уређење зелених површина на гробљима, и то 81.30 – Услуге уређења и одржавања околине. Поред ове делатности, Предузеће обавља и следеће делатности:

-01.19 Гајење осталих једногодишњих и двогодишњих биљака;

-01.29 Гајење осталих вишегодишњих биљака;

-01.30 Гајење садног материјала;

-01.61 Услужне делатности у гајењу усева и засада;

-02.10 Гајење шума и остале шумарске делатности;

-02.20 Сеча дрвећа;

-02.40 Услужне делатности у вези са шумарством;

-38.11 Сакупљање отпада који није опасан

-38.21 Третман и одлагање отпада који није опасан;

-42.11 Изградња путева и аутопутева;

-42.99 Изградња осталих непоменутих грађевина;

-71.11 Архитектонске делатности;

-71.12 Инжењерске делатности техничко саветовање;

-71.20 Техничко испитивање и анализе и

-81.10 Услуге одржавања објеката.

Број Решења о упису у Регистар привредних субјеката је 377/2005 од 27.01.2005.године.

ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд нема интерну документацију из области родне равноправности.

У ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд не постоје мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања. Програмом пословања Предузећа за 2023.годину предвиђена су средства за унапређење родне равноправности, чиме ће бити издвојена средства за стручна усавшавања и обуке за Лице и Тим задужене за родну равноправност.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

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 родно одговорног 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 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.

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

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд је осетно неуравнотежена заступљеност полова у организационој структури узрокована основном делатношћу Предузећа из разлога потребних психофизичких карактеристика запослених на пословима из основне делатности.

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.

ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Потребно је у органима управљања оснажити мање заступљен пол за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мање заступљен пол као доносиоца одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа.

**Време за увођење мере:**

Период од 2023 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мање заступљеног пола у изборним поступцима,
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола на теме доношења одлука,
- Омогућити што већем броју мање заступљеном полу да приступи органима који доносе одлуке,
- Активирање већег броја мање заступљеног пола кроз предлагање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора, што 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.

ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд услед потреба за остваривањем и унапређењем 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 ЈКП „Зеленило-Београд“, Београд није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Одлуком в.д. Генералног директора Предузећа формиран је Тим задужен за родну равноправност који је задужен за спровођење мера из родне равноправности и који 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: ПОХАЋАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у синдикалној организацији.

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 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

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023. године.

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.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је в.д. Генералног директора, Слободан Станојевић, контакт телефон 011/6676183, мејл slobodan.stanojevic@zelenilo.rs.

План управљања ризицима ступа на снагу даном доношења.

Прилог: -Одлука о именовану лица задуженог за родну равноправност број 27651 од 30.12.2022.године,

-Одлука о именовану Тима за праћење спровођења мера из Плана управљања ризицима број 27651/1 од 30.12.2022.године.



В. д. Генералног директора

Слободан Станојевић