



ВОЈВОДИНАШУМЕ

ЈП "ВОЈВОДИНАШУМЕ"

21131 Петроварадин, Прерадовићева 2

тел/факс: + 381 21/431-144; 6431-139

текући рачуни: 205-601-31; 160-923461-13

265-2010310003850-51;

ПИБ:101636567;МАТ.БР.:08762198;

ЕПНДВ:132716493

Деловодни број: 3204/3

Датум: 26.12.2022. године

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

1. УВОД	
2. ОПШТИ ДЕО	
2.1. Назив, подаци о седишту, организационој структури и одговорном лицу	
2.2. Родно осетљива статистика	
3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
4.1. Опште мере	
4.2. Посебне мере	
4.2.1. Подстицајне мере	
5. ЗАКЉУЧАК	
Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из плана управљања ризицима	



1. 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, 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 ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) 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 integriшу 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.

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);
- 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/EЗ 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, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

2. ОПШТИ ДЕО

2.1. Назив, подаци о седишту, организационој структури и одговорном лицу

ЈП „ Војводинашуме" Петроварадин загаздовање шумама основано је Одлуком о оснивању јавног предузећа "Војводинашуме" ("Службени лист АПВ", број: 7/2002), коју је донела Скупштина Аутономне Покрајине Војводине 08.05.2002. године са циљем да интегрално газдује шумама и управља заштићеним природним добрима и ловиштима у складу са принципима одрживог развоја (одрживог шумарства) и профитабилности уз повећање шумовитости и унапређење постојећег шумског фонда АП Војводине. Јавно предузеће "Војводинашуме" за газдовање шумама и шумским земљиштем у државној својини, на територији Аутономне Покрајине Војводине.

Оснивач Јавног предузећа "Војводинашуме" је Аутономна Покрајина Војводина. Права оснивача врши Покрајинска влада.

Седиште предузећа је у Петроварадину, Прерадовићева број 2.

ЈП „ Војводинашуме" Петроварадин има статус правног лица, са правима, обавезама и одговорностима утврђеним законом. У правном промету са трећим лицима има сва овлашћења и иступа у своје име и за свој рачун.

Своју јавну и привредну мисију предузеће обавља преко 6 огранака (четири Шумска газдинства, "Војводинашуме-Ловотурс" и "Војводинашуме-Турист") састављених од 24 радне јединице које представљају основне јединице планирања, организовања и управљања или газдовања ловиштима.

Дирекција Предузећа се бави стратегијским пословима и представља највиши ниво у процесу доношења одлука од битног значаја за фирму.

У складу са важећим законом о јавним Предузећима именован је Надзорни одбор од три члана на седници одржаној 24.марта 2021. године решењем број: 023-8/2021. на период од четири године.

Чланови изван Предузећа:

- Драган Божић, магистар ловног туризма – Председник,
- Драгана Крагуљац, дипломирани инжењер грађевине - мастер – члан,

Чланови из Предузећа:

- Ђорђе Цветковић, дипл.инг.шум. – члан.

Директор, извршни директори и заступници огранака:

- **Роланд Кокаи**, мастер економиста –Директор Предузећа, именован је Решењем Покрајинске владе: 127 број: 022-341/2019 од 10.07.2019.године, за Директора Предузећа од 28.07.2019. на период од 4 године.
- **Др Марко Маринковић, дипл.инг.шум.-** Извршни директор за шумарство, екологију и развој
- **Милан Сучевић, маст.инг.шум.-** Извршни директор за коришћење шума, механизацију и безбедност на раду
- **Весна Плавшић, дипл.екномиста** Извршни директор за финансије
- **Борис Барјактаровић, дипл.инж.маш. -** Извршни директор за комерцијалне послове и маркетинг
- **Силвана Тодоровић, дипл.правник -** Извршни директор за правне послове
- **Бранислав Станков, маст.инж. шумарства -** Извршни директор за ловство, рибарство и угоститељство
- **Срђан Пеурача, маст.инж. шумарства** заступник огранка предузећа ШГ "Сомбор" Сомбор
- **Драган Вулин, дипл.инж. шум.** заступник огранка предузећа ШГ "Сремска Митровица" Сремска Митровица
- **Иван Тешић, дипл. економиста** заступник огранка предузећа ШГ "Банат" Панчево
- **Александар Јањатовић, дипл.инг.шум.** заступник огранка предузећа ШГ "Нови Сад" Нови Сад
- **Никола Кршев, дипл.туризмолог** руководицац огранка предузећа "Војводинашуме - Ловотурс" Петроварадин
- **Маја Јенеи, дипл.туризмолог** руководицац огранка предузећа "Војводинашуме - Турист" Петроварадин



2.1. 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 предузећа 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 (предузећу) 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.

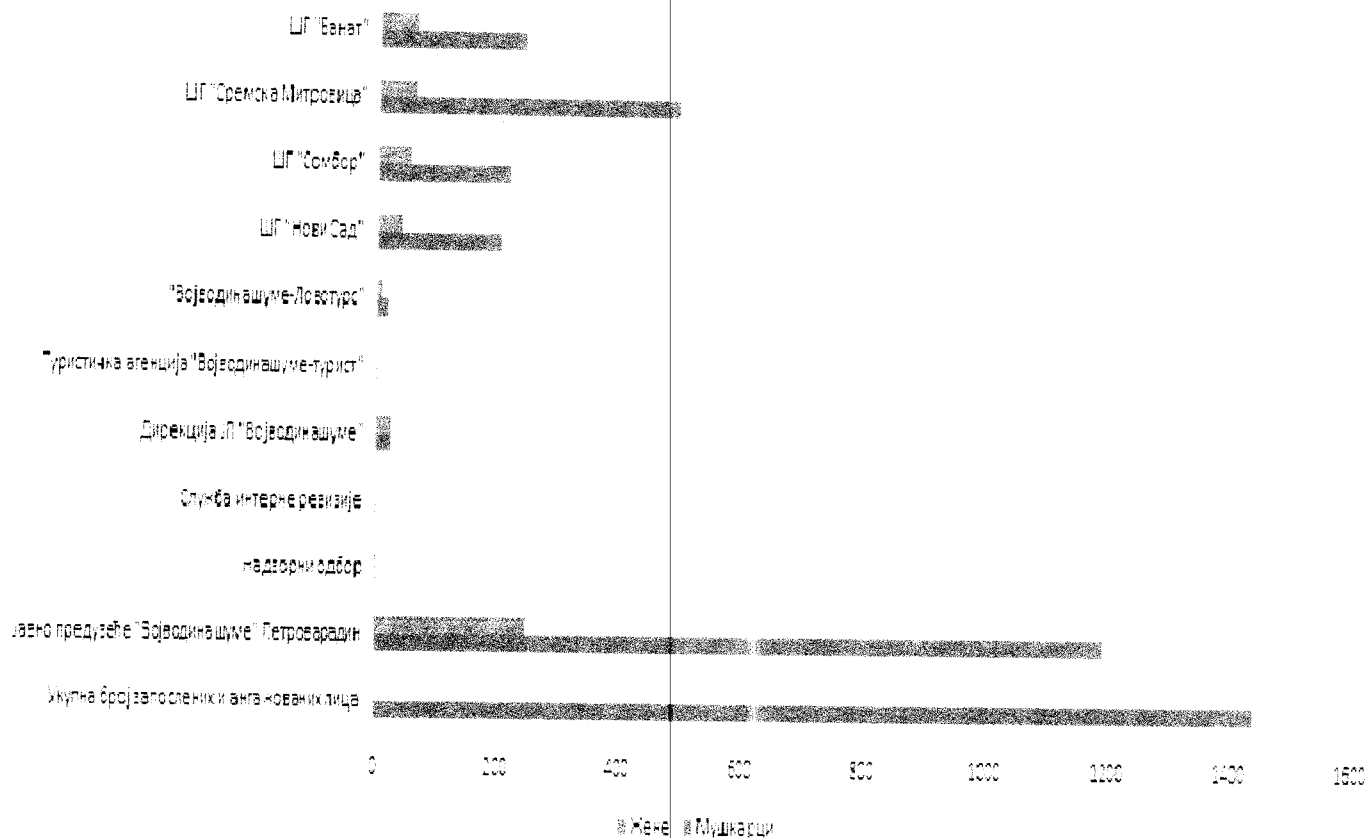
Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

У наставку је приказна полна структура у предузећу по секторима и организационим јединицама.

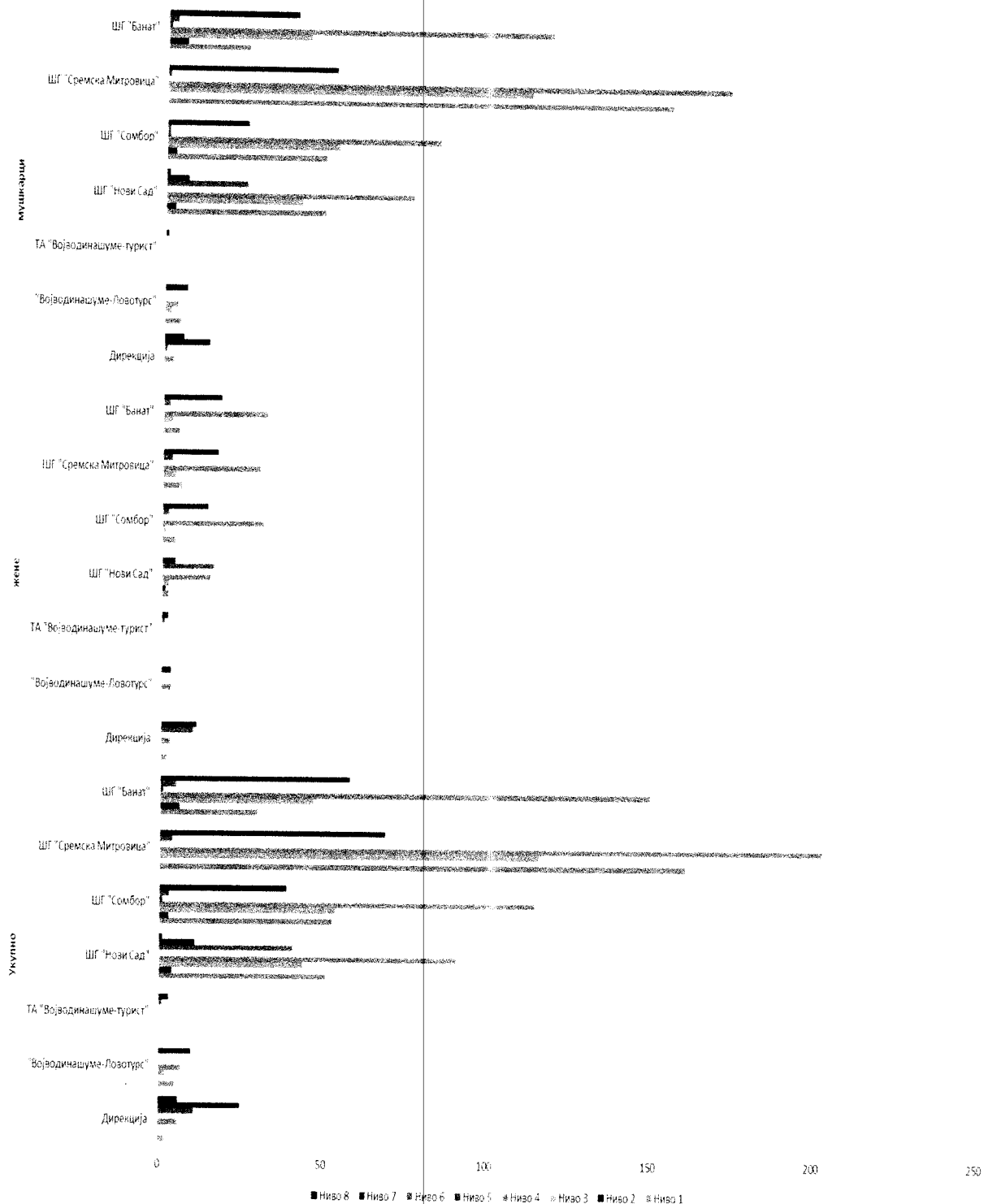
	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци
Надзорни одбор	3	1 (33,3%)	2 (66,6%)
Директор	1	0 (0%)	1 (100%)
Служба интерне ревизије	2	0 (0%)	2 (100%)
Сектор за шумарство, екологију и развој	482	50 (10%)	432 (90%)
Сектор за коришћење шума, механизацију и безбедност на раду	621	10 (2%)	611 (98%)
Сектор за комерцијалне послове и маркетинг	36	23 (64%)	13 (36%)
Сектор за финансије	94	89 (95%)	5 (5%)
Сектор за правне послове	73	60 (82%)	13 (18%)
Сектор за ловство, рибарство и угоститељство	127	14 (11%)	113 (89%)
ЈП „Војводинашуме“	1439	247 (17%)	1192 (83%)

17

ЈП "Војводинашуме" Петроварадин - број запослених по организационим јединицама - бројчано



Структура запослених у ЈП "Војводинашуме" Петроварадин према степену образовања



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Јавног предузећа „Војводинашуме“ Петроварадин у вршењу основних принципа родне равноправности.

Јавно предузеће „Војводинашуме“ Петроварадин је основано за газдовање шумама и шумским земљиштем у државној својини, као добром од општег интереса, на територији Аутономне Покрајине Војводине. У шумарству се обављају нарочито тешки физички послови, те је то једини разлог неуравнотежене заступљености полова. Радови на гајењу, сечи изради дрвних сортимената и на ловству су физички захтевни, те ја на тим пословима претежно заступљен мушки пол.

Радови на гајењу представљају једну од основних и најважнијих делатности предузећа којом је обухваћена обнова постојећих и подизање нових шума и шумских култура, нега и унапређивање стања шума и шумских култура и која је у непосредној вези са пословима производње шумског семена и садног материјала и заштитом шума. Радови на гајењу обухватају садњу шума, резивање и заштиту младих шума, рад у расаднику, заштиту шума применом заштитних хемијских средстава.

Радови на сечи и изради дрвних сортимената, односно на коришћењу шума, обухватају радове на сечи стабала, изради дрвних сортимената, утовару и транспорту дрвних сортимената, радове на изградњи шумских путева, коришћењу и одржавању шумске механизације и возила.

Радови у ловству обухватају градњу нових и одржавања постојећих ловно техничких објеката као и свим поправкама оштећених, пословима припреме и смештаја хране за дивљач као и саму исхрану дивљачи на хранилиштима у ловишту. Такође обухватају хватање и транспорт живе дивљачи, извођење групних и појединачних лова, превоза ловаца и одстрељене дивљачи, обраде одстрељене дивљачи.

У предузећу није било пријављених случајева пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из области родне равноправности.

Запослени и радно ангажовани су истицањем Обавештења број 3204 од 09.09.2022. године године на огласну таблу предузећа обавештени о отпочињању израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Изради Плана управљања ризицима претходила је Процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

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.

Процена степена ризика се вршила помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерен (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последице тог ризика према наведеној табели.



Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених и радно ангажованих мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених и радно ангажованих у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова по секторима на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји ризик родне неравноправности.

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 ризик;
- 21 – 30% умерени ризик;
- 31 – 40% низак ризик

Преглед радних процеса, по секторима, укључујући и резултате процене степена ризика у Предузећу:

	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Надзорни одбор	3	1 (33,3%)	2 (66,6%)	низак ризик

	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Директор	1	0 (0%)	1 (100%)	веома висок ризик

	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Служба интерне ревизије	2	0 (0%)	2 (100%)	веома висок ризик

Сектор	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Сектор за шумарство, екологију и развој	482	50 (10%)	432 (90%)	веома висок ризик

Сектор	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Сектор за коришћење шума, механизацију и безбедност на раду	621	10 (2%)	611 (98%)	веома висок ризик

Сектор	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Сектор за комерцијалне послове и маркетинг	36	23 (64%)	13 (36%)	низак ризик

Сектор	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Сектор финансије	94	89 (95%)	5 (5%)	веома висок ризик

Сектор	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Сектор правне послове	73	60 (82%)	13 (18%)	висок ризик

Сектор	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
Сектор ловство, рибарство и угоститељство	127	14 (11%)	113 (89%)	висок ризик

	Укупан број запослених	Жене	Мушкарци	Степен ризика
ЈП „Војводинашуме“	1439	247 (17%)	1192 (83%)	висок ризик

На основу извршене анализе процењује се да су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности запослени у Сектору за шумарство, екологију и развој, Сектору за коришћење шума, механизацију и безбедност на раду и Сектору за ловство, рибарство и угоститељство. Разлог за повреду принципа родне равноправности је то што се у овим секторима обављају физички тешки и опасни послови, које по природи посла обављају углавном мушкарци.

На основу извршене анализе процењује се да су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности запослени у Сектору за финансије и Сектору за правне послове. Разлог за повреду принципа родне равноправности је то што се у овим секторима обављају послови за које се у већем броју школују и образују жене.

Из збирног табеларног прегледа може се закључити да на нивоу Предузећа постоји висок ризика од повреде принципа родне равноправности, што се може објаснити самом делатношћу предузећа, шумарством, којом се због саме природе посла, тежак и опасан физички рад, баве углавном мушкарци.

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

4. 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 предузећа.

4.1. 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.

4.2. 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 предузеће је уважило различите интересе, потребе и приоритете жена и мушкараца, а посебним мерама је обезбедио:

- 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 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;

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

4.2.1. 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 деловања.

Јавно предузеће „Војводинашуме“ Петроварадин услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

МЕРА 1: 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.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

4.2.2. Програмске мере

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

Јавно предузеће „Војводинашуме“ Петроварадин услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

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 Јавно предузеће „Војводинашуме“ Петроварадин није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се 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 У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

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

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: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу 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 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.



5. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

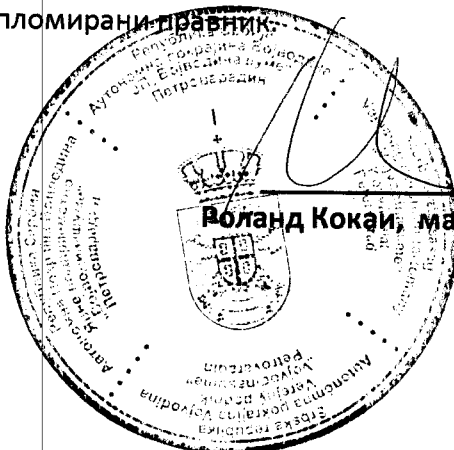
Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у предузећу.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Лице одговорно за спровођење мера из плана управљања ризицима је извршни директор за правне послове Силвана Тодоровић, дипломирани правник.



ДИРЕКТОР

Роланд Кокаи, мастер економиста