



**NACIONALNI PARKOVI
CRNE GORE**

"JAVNO PREDUZEĆE ZA NACIONALNE
PARKOVE CRNE GORE SA PO"
Broj 01-1529
Podgorica 08.05.2026

Plan rodne ravnopravnosti

Javnog preduzeća za
nacionalne parkove Crne Gore



2026-2030

Podgorica, 2026. godine

Sadržaj:

I. UVOD	2
II. STRATEŠKI KONTEKST I USKLAĐENOST	4
III. METODOLOGIJA IZRADE PLANA.....	5
IV. ANALIZA STANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U JAVNOM PREDUZEĆU ZA NACIONALNE PARKOVE CRNE GORE.....	6
4.1. Kadrovska struktura zaposlenih	6
4.2. Rodna struktura po organizacionim jedinicama	7
4.3. Rodna zastupljenost na rukovodećim pozicijama	8
4.4. Profesionalni razvoj i napredovanje zaposlenih.....	8
4.5. Zaštita prava zaposlenih i institucionalni mehanizmi zaštite	9
V. STRATEŠKA PODRUČJA DJELOVANJA	10
STRATEŠKI CILJ 1 - Institucionalna kultura rodne ravnopravnosti	11
STRATEŠKI CILJ 2 - Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i profesionalnom razvoju.....	11
STRATEŠKI CILJ 3 - Rodna ravnopravnost u upravljanju i donošenju odluka	13
STRATEŠKI CILJ 4 - Usklađivanje profesionalnog i privatnog života zaposlenih.....	13
STRATEŠKI CILJ 5 - Prevencija diskriminacije, uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja	14
VI. MONITORING, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE O SPROVOĐENJU PLANA .	16
Izvještavanje o sprovođenju Plana	16
Evaluacija Plana	17
VII. ZAVRŠNE ODREDBE.....	17

I. UVOD

Plan rodne ravnopravnosti Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore predstavlja strateški i operativni dokument kojim se uspostavlja institucionalni okvir za unapređenje rodne ravnopravnosti, obezbjeđivanje jednakih mogućnosti i prevenciju svih oblika diskriminacije po osnovu pola u okviru rada, organizacije i razvoja preduzeća.

Specifičnost rada Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore ogleda se u obavljanju terenskih, operativnih, stručnih i upravljačkih poslova u zahtjevnim prirodnim uslovima, uključujući poslove fizičke zaštite, monitoringa i upravljanja zaštićenim područjima. U tom kontekstu, unapređenje rodne ravnopravnosti zahtijeva poseban pristup koji uvažava specifične izazove terenskog rada, fizičkih zahtjeva pojedinih radnih mjesta, kao i potrebu za većim uključivanjem žena u operativne i upravljačke strukture sistema nacionalnih parkova.

Ovim Planom potvrđuje se opredijeljenost Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore da kroz svoje politike, procedure i praksu obezbijedi ravnopravan položaj žena i muškaraca, kao i da unaprijedi organizacionu kulturu zasnovanu na principima jednakosti, profesionalnog integriteta i međusobnog poštovanja.

Rodna ravnopravnost predstavlja jedno od osnovnih ljudskih prava i jedan od temeljnih principa demokratskog društva. Kao univerzalna vrijednost, podrazumijeva jednak položaj žena i muškaraca, jednaku dostupnost prava, obaveza i mogućnosti, kao i ravnopravno učešće u svim oblastima profesionalnog i društvenog života. Iako su ovi principi normativno jasno definisani, analiza stanja u okviru Javnog preduzeća ukazuje na postojanje rodni disbalansa, naročito u segmentima terenskih i operativnih poslova, kao i u raspodjeli zaposlenih po organizacionim jedinicama.

U pravnom sistemu Crne Gore princip rodne ravnopravnosti garantovan je Ustavom Crne Gore, kojim se jemči jednakost svih pred zakonom i zabranjuje svaki oblik diskriminacije, dok se Zakonom o rodnoj ravnopravnosti bliže uređuju način ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, mjere za otklanjanje diskriminacije i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

U procesu pristupanja Evropskoj uniji, unapređenje rodne ravnopravnosti predstavlja jedan od ključnih zahtjeva u oblasti ljudskih prava, jednakih mogućnosti i nediskriminacije, posebno u okviru pregovaračkih poglavlja 23 – Pravosuđe i osnovna prava i 19 – Socijalna politika i zapošljavanje. U tom kontekstu, javna preduzeća imaju obavezu da princip rodne ravnopravnosti integrišu u sve segmente svog rada, uključujući upravljanje ljudskim resursima i organizacionu kulturu.

Plan rodne ravnopravnosti Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore zasniva se na relevantnom nacionalnom zakonodavnom i strateškom okviru, pri čemu su posebno uzeti u obzir sljedeći dokumenti:

- ❖ **Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti Crne Gore** za period 2025–2029 usvojena od Vlade 31.07.2025;
- ❖ **Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore** do 2030. godine usvojena od Vlade 31.07.2025;
- ❖ **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** („Službeni list Republike Crne Gore“, br. 46/07 i „Službeni list Crne Gore“, br. 73/10, 40/11 i 35/15);
- ❖ **Zakona o zaštiti jednakosti i zabrani diskriminacije** („Službeni list Crne Gore“, br. 02/26);
- ❖ **Zakon o radu Crne Gore** („Službeni list Crne Gore“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25, 165/25, 51/26);
- ❖ **Zakon o zaštiti i zdravlju na radu** („Službeni list Crne Gore“, br. 51/26);
- ❖ **Zakon o zaštiti prirode Crne Gore** („Službeni list Crne Gore“, br. 54/16, 18/19 i 84/24);
- ❖ **Zakon o nacionalnim parkovima Crne Gore** („Službeni list Crne Gore“, br. 28/14 i 39/16).
- ❖ **Zakon o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore** („Službeni list Crne Gore“, br. 42/11, 32/14, 21/17 i 3/26);
- ❖ **Zakon o zabrani zlostavljanja na radu** („Službeni list Crne Gore“, br. 30/12, 54/16 i 84/24).

Poseban značaj ovog Plana ogleda se u unapređenju upravljanja ljudskim resursima u sistemu nacionalnih parkova, jačanju institucionalnih kapaciteta i stvaranju inkluzivnog radnog okruženja koje omogućava ravnopravno učešće žena i muškaraca u zaštiti prirode i održivom razvoju. Na ovaj način, rodna ravnopravnost se prepoznaje kao važan segment ukupne efikasnosti i održivosti upravljanja zaštićenim područjima.

Plan uvažava ključne institucionalne akte i dokumenta Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore, uključujući Statut, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Kolektivni ugovor, Plan integriteta, kao i planove upravljanja nacionalnim parkovima za period 2026–2030. godine.

U izradi Plana uzeti su u obzir i relevantni međunarodni standardi i obaveze koje je Crna Gora preuzela, posebno Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), Istanbulska konvencija, Konvencija MOR br. 190 o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, kao i Agenda 2030 za održivi razvoj (Cilj 5 – rodna ravnopravnost).

Polazeći od specifičnosti djelatnosti Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore, koje obuhvataju upravljanje zaštićenim područjima, terenski rad, poslove fizičke zaštite, stručne i administrativne aktivnosti, Plan prepoznaje potrebu za

integriranjem principa rodne ravnopravnosti u sve segmente rada, sa posebnim fokusom na oblasti u kojima su identifikovani rodni disbalansi.

U tom smislu, Plan je usmjeren na unapređenje jednakih mogućnosti u zapošljavanju, profesionalnom razvoju i napredovanju zaposlenih, kao i na jačanje ravnopravnog učešća žena i muškaraca u procesima upravljanja i donošenja odluka.

Plan rodne ravnopravnosti predstavlja praktičan instrument upravljanja kojim se definišu konkretne mjere i aktivnosti za unapređenje rodne ravnopravnosti, jačanje institucionalnih kapaciteta i stvaranje inkluzivnog i funkcionalnog radnog okruženja u sistemu nacionalnih parkova.

II. STRATEŠKI KONTEKST I USKLAĐENOST

Strateški kontekst Plana zasniva se na unapređenju upravljanja ljudskim resursima u okviru Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore, u skladu sa razvojnim prioritetima i principima odgovornog i efikasnog institucionalnog djelovanja.

Plan je usklađen sa ključnim internim aktima i planskim dokumentima preduzeća, koji uređuju organizaciju rada, upravljanje kadrovima i razvojne pravce, uključujući Statut, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Kolektivni ugovor, Plan integriteta, kao i planove upravljanja nacionalnim parkovima za period 2026–2030.

Planovi upravljanja nacionalnim parkovima predstavljaju osnov za planiranje razvoja sistema, kroz definisanje prioriteta u oblasti zaštite prirode, upravljanja biodiverzitetom, održivog turizma i saradnje sa lokalnim zajednicama. U tom kontekstu, unapređenje rodne ravnopravnosti posmatra se kao sastavni dio jačanja institucionalnih kapaciteta i efikasnijeg upravljanja ljudskim resursima.

Specifičnost rada u okviru sistema nacionalnih parkova ogleda se u velikoj zastupljenosti terenskih i operativnih poslova, uključujući poslove fizičke zaštite, monitoringa i upravljanja prirodnim dobrima. Takva struktura rada zahtijeva ciljane mjere koje će obezbijediti ravnopravan pristup zapošljavanju, stručnom usavršavanju i napredovanju, posebno u segmentima u kojima je uočena neravnomjerna zastupljenost žena i muškaraca.

U tom smislu, Plan predstavlja osnov za uvođenje konkretnih mjera koje će doprinijeti boljoj zastupljenosti žena u svim segmentima rada, unapređenju profesionalnog razvoja zaposlenih i jačanju ravnopravnog učešća u procesima donošenja odluka.

III. METODOLOGIJA IZRADE PLANA

Plan rodne ravnopravnosti izrađen je kao interni strateški dokument sa ciljem uspostavljanja sistemskog pristupa unapređenju rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti u radu i upravljanju Javnog preduzeća.

Proces izrade Plana zasnivao se na principima transparentnosti, odgovornosti i uvažavanja specifičnosti djelatnosti zaštite prirode i upravljanja zaštićenim područjima.

Metodološki pristup izradi Plana obuhvatio je sljedeće faze:

1. Analiza pravnog i strateškog okvira

Izvršena je analiza relevantnog nacionalnog, evropskog i međunarodnog normativnog i strateškog okvira u oblasti rodne ravnopravnosti, kao osnova za definisanje obaveza i pravaca djelovanja na nivou preduzeća.

2. Prikupljanje i obrada rodno razvrstanih podataka

Prikupljeni su i analizirani interni podaci o zaposlenima, uključujući strukturu zaposlenih po polu, organizacionim jedinicama, vrsti radnog angažmana, starosnoj strukturi i zastupljenosti na rukovodećim pozicijama, sa posebnim osvrtom na raspodjelu zaposlenih po operativnim i administrativnim poslovima.

3. Analiza postojećeg institucionalnog stanja

Sprovedena je analiza organizacije rada i postojećih praksi, sa fokusom na raspodjelu zaposlenih po sektorima, učešće žena i muškaraca u terenskim i operativnim poslovima, kao i pristup profesionalnom razvoju i napredovanju.

4. Definisanje strateških ciljeva i mjera

Na osnovu sprovedene analize definisani su strateški ciljevi, mjere i aktivnosti, kao i indikatori, nosioci i rokovi za njihovu realizaciju.

5. Uspostavljanje mehanizama praćenja i izvještavanja

Planom su definisani mehanizmi praćenja i izvještavanja, kako bi se omogućilo redovno praćenje napretka i unapređenje mjera u skladu sa rezultatima.

Cilj ovakvog metodološkog pristupa je da se rodna ravnopravnost integriše u svakodnevne procese upravljanja, posebno u oblasti zapošljavanja, raspodjele poslova i profesionalnog razvoja zaposlenih.

IV. ANALIZA STANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U JAVNOM PREDUZEĆU ZA NACIONALNE PARKOVE CRNE GORE

Analiza stanja rodne ravnopravnosti u Javnom preduzeću za nacionalne parkove Crne Gore zasniva se na rodno razvrstanim podacima o zaposlenima, organizacionoj strukturi, zastupljenosti na rukovodećim pozicijama, profesionalnom razvoju i zaštiti prava zaposlenih.

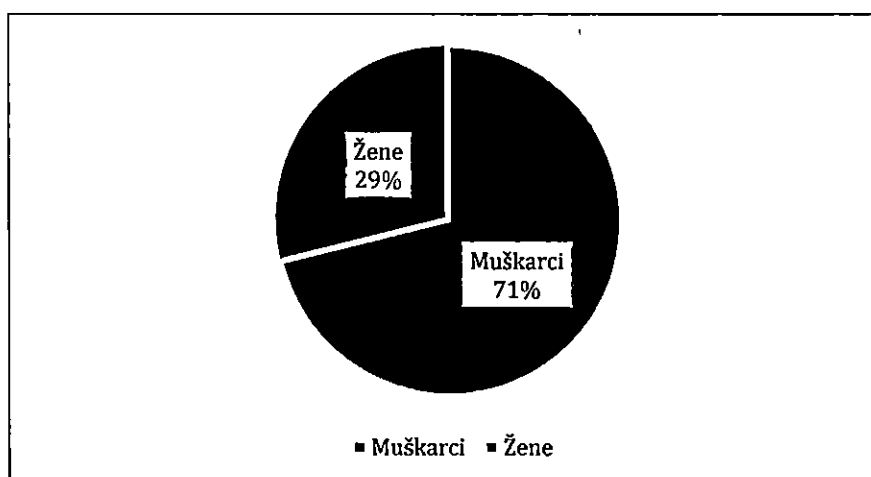
Ukupna struktura zaposlenih ukazuje na izraženu neravnomjernu zastupljenost žena i muškaraca, kao i na značajne razlike u raspodjeli zaposlenih po organizacionim jedinicama i vrstama poslova, posebno u segmentima terenskih i operativnih aktivnosti.

Cilj analize je sagledavanje postojećeg stanja, identifikovanje ključnih izazova i prepoznavanje konkretnih oblasti u kojima je potrebno unaprijediti institucionalne politike i prakse u cilju postizanja veće rodne ravnopravnosti.

4.1. Kadrovska struktura zaposlenih

Na dan 30.04.2026. godine u Javnom preduzeću za nacionalne parkove Crne Gore zaposleno je ukupno 329 zaposlenih, od čega 95 žena (28,9%) i 234 muškarca (71,1%) (Grafik 1).

Ovakva struktura ukazuje na izraženu neravnomjernu zastupljenost žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenih, pri čemu muškarci čine dominantnu većinu radne snage.



Grafik 1. Procentualna zastupljenost zaposlenih po polu

Analiza pokazuje da je ova neravnomjerna zastupljenost posebno izražena u operativnim i terenskim poslovima, uključujući poslove fizičke zaštite, održavanja infrastrukture i druge terenske aktivnosti, dok su žene u većoj mjeri zastupljene u administrativnim, pravnim, finansijskim, projektnim i promotivnim poslovima.

Ovakva raspodjela zaposlenih ukazuje na postojanje rodne segregacije po vrstama poslova, što predstavlja jedan od ključnih izazova u ostvarivanju rodne ravnopravnosti u okviru preduzeća.

Struktura zaposlenih prema vrsti radnog odnosa pokazuje da je najveći broj zaposlenih angažovan na neodređeno vrijeme, što ukazuje na stabilnost radne snage. Međutim, za potrebe daljeg unapređenja rodne ravnopravnosti, važno je sagledati na koji način su žene i muškarci zastupljeni unutar različitih oblika radnog angažmana.

Starosna struktura zaposlenih ukazuje na dominantnu zastupljenost zaposlenih u starosnim grupama od 31 do 50 godina, što predstavlja potencijal za dugoročno planiranje razvoja kadrova, uključujući i mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti.

4.2. Rodna struktura po organizacionim jedinicama

Analiza rodne strukture po organizacionim jedinicama ukazuje na izražene razlike u zastupljenosti žena i muškaraca u zavisnosti od vrste poslova i funkcija unutar preduzeća.

Na nivou Uprave evidentna je značajna zastupljenost žena, posebno u organizacionim jedinicama koje obavljaju administrativne, pravne, finansijske, projektne i promotivne poslove.

Izraženija zastupljenost žena prisutna je u:

- Službi za kadrovske, pravne i opšte poslove;
- Službi finansija;
- Službi za promociju, marketing i turizam;
- Službi za zaštitu prirodne i kulturne baštine i održivi razvoj.

Sa druge strane, u organizacionim jedinicama koje obavljaju operativne, terenske i fizički zahtjevne poslove evidentna je izrazita dominacija muškaraca, naročito u:

- Službama fizičke zaštite;
- Službama za održavanje infrastrukture i ambijentalne higijene;
- Ulcinjskoj solani, gdje su zaposleni isključivo muškarci.

Ovakva raspodjela zaposlenih ukazuje na postojanje izražene rodne segregacije po vrstama poslova, pri čemu su žene dominantno zastupljene u administrativno-

stručnim poslovima, dok su muškarci dominantno zastupljeni u operativnim i terenskim poslovima.

Identifikovana segregacija predstavlja jedan od ključnih izazova u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, jer ograničava ravnopravan pristup određenim vrstama poslova i profesionalnog razvoja, posebno u segmentima koji su od značaja za osnovnu djelatnost preduzeća.

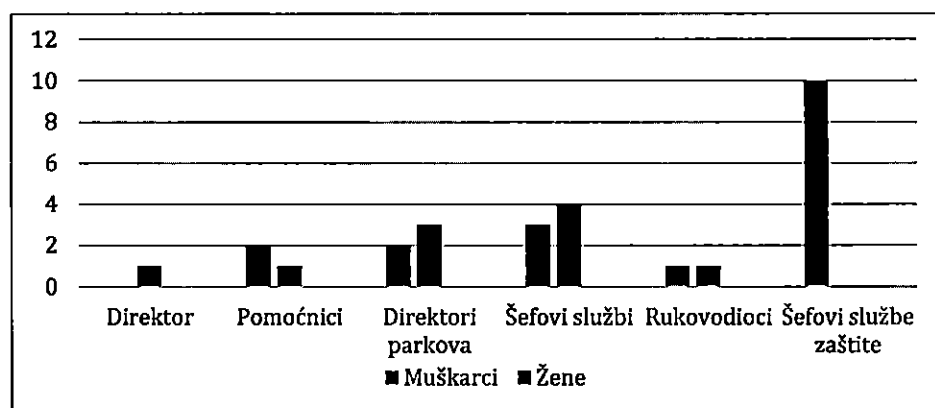
4.3. Rodna zastupljenost na rukovodećim pozicijama

Analiza rukovodeće strukture pokazuje da su žene značajno zastupljene na najvišem i srednjem nivou upravljanja u Javnom preduzeću za nacionalne parkove Crne Gore.

Funkciju direktorice Javnog preduzeća obavlja žena, dok su među pomoćnicima direktora zastupljene jedna žena i dva muškarca. Na nivou direktora organizacionih jedinica evidentirane su tri žene i dva muškarca, što ukazuje na dobru zastupljenost žena u upravljačkim funkcijama koje se odnose na koordinaciju rada pojedinačnih organizacionih jedinica.

Žene su prisutne i na nivou šefica službi zajedničkih poslova, gdje su zastupljene četiri žene i tri muškarca, kao i na nivou rukovodilaca odjeljenja, gdje je zastupljen jednak broj žena i muškaraca.

Međutim, izražen disbalans uočava se na operativnom nivou rukovođenja u organizacionim jedinicama, gdje su svi šefovi službi muškarci. Ovaj podatak ukazuje da, iako su žene vidljivo zastupljene na strateškom i administrativno-upravljačkom nivou, njihovo učešće u rukovođenju operativnim i terenskim poslovima ostaje ograničeno. Ovakva struktura pokazuje da u preduzeću postoji dobar osnov za dalje unapređenje rodne ravnopravnosti u rukovodećim strukturama, ali i potreba da se posebna pažnja usmjeri na povećanje učešća žena u operativnom rukovođenju, naročito u službama koje su neposredno povezane sa terenskim radom, fizičkom zaštitom i održavanjem prostora nacionalnih parkova.



Grafik 2: Zastupljenost muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama

4.4. Profesionalni razvoj i napredovanje zaposlenih

Analiza profesionalnog razvoja i napredovanja zaposlenih ukazuje na postojanje mogućnosti za uključivanje žena i muškaraca u upravljačke i stručne strukture preduzeća, što potvrđuje njihova zastupljenost na određenim rukovodećim pozicijama.

Prisustvo žena na višim upravljačkim nivoima, uključujući funkciju direktorice, direktorica organizacionih jedinica i šefica službi zajedničkih poslova, ukazuje da formalne prepreke za napredovanje po osnovu pola nijesu izražene.

Međutim, analiza ukupne strukture zaposlenih i raspodjele poslova ukazuje na ograničen pristup profesionalnom razvoju i napredovanju u segmentima operativnih i terenskih poslova, gdje su žene značajno manje zastupljene.

Ovakva struktura ukazuje da mogućnosti profesionalnog razvoja nijesu ujednačene u svim segmentima rada, posebno u dijelu koji se odnosi na operativne funkcije koje predstavljaju osnov djelatnosti preduzeća.

U tom kontekstu, postoji potreba za sistemskim unapređenjem jednakog pristupa stručnom usavršavanju, obukama i mogućnostima napredovanja, posebno u segmentima u kojima su identifikovani rodni disbalansi.

4.5. Zaštita prava zaposlenih i institucionalni mehanizmi zaštite

U okviru zaštite prava zaposlenih, analiza raspoloživih podataka pokazuje da u toku 2025. godine nije bilo evidentiranih prijava diskriminacije po osnovu pola, prijava zlostavljanja na radu (mobinga), niti pokrenutih postupaka po tim osnovama.

Odsustvo formalno evidentiranih slučajeva može ukazivati na stabilno radno okruženje, ali istovremeno ne isključuje mogućnost postojanja neformalnih ili neprijavljenih situacija, kao ni potrebu za daljim jačanjem sistema zaštite zaposlenih.

U tom kontekstu, poseban značaj ima unapređenje dostupnosti i razumijevanja internih procedura prijave, jačanje povjerenja zaposlenih u institucionalne

mehanizme zaštite, kao i kontinuisano informisanje o pravima i načinima njihove zaštite.

Dalji razvoj institucionalnih mehanizama treba da bude usmjeren na preventivno djelovanje, pravovremeno prepoznavanje potencijalnih rizika i obezbjeđivanje sigurnog radnog okruženja u kojem su svi oblici diskriminacije, uznemiravanja i nejednakog tretmana neprihvatljivi.

V. STRATEŠKA PODRUČJA DJELOVANJA

Plan rodne ravnopravnosti Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore definiše sljedeća strateška područja djelovanja:

1. **Institucionalna kultura i upravljanje rodnom ravnopravnošću**
2. **Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i profesionalnom razvoju**
3. **Rodna ravnopravnost u upravljanju i donošenju odluka**
4. **Usklađivanje profesionalnog i privatnog života zaposlenih**
5. **Zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja**

STRATEŠKI CILJ 1 - Institucionalna kultura rodne ravnopravnosti

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Uspostavljanje institucionalnog mehanizma za sprovođenje i praćenje Plana rodne ravnopravnosti.	Formiranje radne grupe i imenovanje koordinatora za rodnu ravnopravnost	Formirana radna grupa i imenovan koordinator	I kvartal	Direktor, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Integrisanje principa rodne ravnopravnosti u interne akte i procedure	Analiza i usklađivanje internih akata i procedura sa principima rodne ravnopravnosti	Broj revidiranih akata i procedura	Kontinuirano	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Jačanje svijesti zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti i nediskriminaciji	Organizovanje edukacija, radionica i internih informativnih aktivnosti za zaposlene	Broj realizovanih edukacija i broj učesnika	Kontinuirano	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove, direktori organizacionih jedinica

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Promovisanje kulture jednakosti i međusobnog poštovanja	Sprovođenje internih informativnih kampanja i promotivnih aktivnosti	Broj realizovanih i informativnih sadržaja	Kontinuirano	Uprava, direktori organizacionih jedinica i rukovodioci službi
Uspostavljanje mehanizama za prijavu diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja na radu	Izrada i primjena internih procedura za prijavu i postupanje	Uspostavljena procedura i imenovana odgovorna lica	II kvartal	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Jačanje institucionalnog integriteta u oblasti rodne ravnopravnosti	Usklađivanje aktivnosti Plana rodne ravnopravnosti sa Planom integriteta	Broj integrisanih mjera u institucionalne procese	Kontinuirano	Komisija za integritet, Direktor
Jačanje ravnopravnog učešća zaposlenih u procesima odlučivanja	Podsticanje ravnopravnog uključivanja zaposlenih u radne grupe, komisije i procese odlučivanja	Broj žena i muškaraca uključenih u radne grupe i komisije	Kontinuirano	Direktor, rukovodioci službi, direktori organizacionih jedinica
Praćenje i izvještavanje o sprovođenju mjera Plana	Izrada godišnjih izvještaja o sprovođenju mjera i ostvarivanju ciljeva	Broj izrađenih izvještaja	Jednom godišnje	Koordinator za rodnu ravnopravnost, Radna grupa

STRATEŠKI CILJ 2 - Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i profesionalnom razvoju

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Obezbjediavanje jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja	Primjena principa rodne ravnopravnosti u konkursnim procedurama i selekciji kandidata	Rodno balansirana zastupljenost kandidata i zaposlenih	Kontinuirano	Direktor, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Unapređenje transparentnosti u postupcima zapošljavanja	Analiza procedura zapošljavanja i internih	Broj analiziranih i unaprijeđenih procedura	Kontinuirano	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove

Mjere	Aktivnosti	Indikatori uspjeha	Rok realizacije	Nosioci aktivnosti
raspoređivanja	rasporeda sa aspekta rodne ravnopravnosti			
Obezbjediavanje jednakog pristupa stručnom usavršavanju	Omogućavanje ravnopravnog uključivanja zaposlenih u obuke, seminare i stručna usavršavanja	Broj zaposlenih uključenih u obuke po polu	Kontinuirano	Rukovodioci službi, Direktori organizacionih jedinica
Podsticanje ravnopravnog profesionalnog razvoja i napredovanja	Praćenje zastupljenosti žena i muškaraca u postupcima napredovanja	Broj unaprijeđenih zaposlenih po polu	Jednom godišnje	Direktor, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Podsticanje ravnopravnog uključivanja žena i muškaraca u terenske i stručne aktivnosti	Obezbjediavanje jednakih mogućnosti za angažovanje u terenskim, stručnim i projektnim aktivnostima	Broj uključenih zaposlenih po polu	Kontinuirano	Direktori organizacionih jedinica, rukovodioci službi
Praćenje rodne zastupljenosti u profesionalnom razvoju	Vođenje rodno razvrstanih podataka o obukama, napredovanju i profesionalnom razvoju	Godišnji izvještaji i statistički podaci	Jednom godišnje	Koordinator za rodnu ravnopravnost, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Podrška zaposlenima u balansiranju karijernog razvoja i porodičnih obaveza	Uvažavanje specifičnih okolnosti zaposlenih prilikom planiranja profesionalnog razvoja	Povećan stepen zadovoljstva zaposlenih	Kontinuirano	Direktor, Direktori organizacionih jedinica

STRATEŠKI CILJ 3 - Rodna ravnopravnost u upravljanju i donošenju odluka

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Unapređenje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u upravljačkim strukturama	Praćenje rodne zastupljenosti na rukovodećim pozicijama i u organima odlučivanja	Godišnji izvještaji o rodnoj zastupljenosti	Jednom godišnje	Direktor, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Podsticanje ravnopravnog učešća u komisijama i radnim grupama	Primjena principa rodne ravnopravnosti pri imenovanju članova komisija i radnih grupa	Broj žena i muškaraca uključenih u komisije i radne grupe	Kontinuirano	Direktor
Jačanje kapaciteta zaposlenih za upravljačke funkcije	Organizovanje obuka za razvoj upravljačkih i rukovodnih kompetencija	Broj zaposlenih uključenih u obuke po polu	Kontinuirano	Direktor, Direktori organizacionih jedinica
Podrška profesionalnom razvoju zaposlenih za preuzimanje rukovodećih funkcija	Identifikacija potencijala i podsticanje razvoja karijere zaposlenih	Broj zaposlenih uključenih u razvojne programe	Kontinuirano	Direktor, Direktori organizacionih jedinica
Praćenje rodne ravnopravnosti u procesima odlučivanja	Analiza zastupljenosti žena i muškaraca u procesima odlučivanja	Izrađeni godišnji izvještaji	Jednom godišnje	Koordinator za rodnu ravnopravnost

STRATEŠKI CILJ 4 - Usklađivanje profesionalnog i privatnog života zaposlenih

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Unapređenje organizacije rada u cilju lakšeg usklađivanja obaveza	Analiza mogućnosti fleksibilnije organizacije rada u skladu sa prirodom poslova	Broj usvojenih mjera podrške zaposlenima	Kontinuirano	Direktor, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Podrška zaposlenima tokom roditeljskih i porodičnih obaveza	Informisanje zaposlenih o pravima iz radnog odnosa i roditeljskim pravima	Broj informativnih aktivnosti	Kontinuirano	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Jačanje institucionalne podrške zaposlenima	Razvoj internih mehanizama podrške zaposlenima u posebnim životnim okolnostima	Broj realizovanih mjera podrške	Kontinuirano	Direktor, Direktori organizacionih jedinica
Praćenje zadovoljstva zaposlenih uslovima rada	Sprovođenje internih anketa o zadovoljstvu zaposlenih	Rezultati anketa i preporuke	Jednom godišnje	Koordinator za rodnu ravnopravnost
Podsticanje ravnopravne podjele profesionalnih i porodičnih obaveza	Promocija jednakog učešća žena i muškaraca u porodičnim obavezama	Broj realizovanih promotivnih aktivnosti	Kontinuirano	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove

STRATEŠKI CILJ 5 - Prevencija diskriminacije, uznemiravanja i rodno zasnovanog nasilja

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Uspostavljanje jasnih procedura za prijavu diskriminacije i uznemiravanja	Izrada i primjena internih procedura prijave i postupanja	Usvojene procedure i imenovana odgovorna lica	II kvartal	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Edukacija zaposlenih o zaštiti od diskriminacije i uznemiravanja	Organizovanje edukacija i informativnih aktivnosti	Broj realizovanih edukacija	Kontinuirano	Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove

<i>Mjere</i>	<i>Aktivnosti</i>	<i>Indikatori uspjeha</i>	<i>Rok realizacije</i>	<i>Nosioci aktivnosti</i>
Jačanje povjerljivosti i zaštite prijavitelaca	Uspostavljanje sigurnih kanala prijave i zaštite identiteta	Funkcionalan sistem prijave	Kontinuirano	Direktor, Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove
Praćenje prijava i institucionalnog odgovora	Vođenje evidencije i analiza prijava	Godišnji izvještaji o postupanju	Jednom godišnje	Koordinator za rodnu ravnopravnost
Jačanje preventivne institucionalne kulture	Promocija nulte tolerancije na diskriminaciju i nasilje	Broj sprovedenih preventivnih aktivnosti	Kontinuirano	Uprava, Direktori organizacionih jedinica

VI. MONITORING, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE O SPROVOĐENJU PLANA

Sprovođenje Plana rodne ravnopravnosti Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore zasniva se na kontinuiranom praćenju realizacije planiranih mjera, procjeni ostvarenih rezultata i unapređenju institucionalnih politika rodne ravnopravnosti.

U cilju efikasne realizacije Plana uspostavljaju se mehanizmi monitoringa, evaluacije i izvještavanja, koji omogućavaju praćenje napretka, identifikovanje izazova i pravovremeno preduzimanje korektivnih mjera.

Monitoring podrazumijeva kontinuirano praćenje realizacije definisanih mjera, aktivnosti, rokova i indikatora uspjeha utvrđenih ovim Planom, na osnovu redovnog prikupljanja podataka i izvještavanja organizacionih jedinica.

Za praćenje sprovođenja Plana odgovorni su:

- direktor Javnog preduzeća;
- koordinator za rodnu ravnopravnost;
- radna grupa za rodnu ravnopravnost;
- direktori organizacionih jedinica;
- Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove.

Monitoring obuhvata:

- praćenje realizacije mjera i aktivnosti;
- praćenje ostvarenja indikatora uspjeha;
- prikupljanje i analizu rodno razvrstanih podataka;
- identifikovanje izazova u sprovođenju Plana.

Izveštavanje o sprovođenju Plana

Koordinator za rodnu ravnopravnost, u saradnji sa organizacionim jedinicama, priprema godišnji izvještaj o sprovođenju Plana rodne ravnopravnosti.

Organizacione jedinice dužne su da kvartalno dostavljaju podatke o realizaciji mjera i aktivnosti, koji služe kao osnova za izradu godišnjeg izvještaja.

Godišnji izvještaj sadrži:

- pregled realizovanih aktivnosti;

- stepen realizacije mjera;
- ostvarene rezultate, uključujući rodno razvrstane podatke;
- identifikovane izazove i preporuke za unapređenje.

Izveštaj se dostavlja direktoru Javnog preduzeća radi razmatranja i preduzimanja daljih aktivnosti.

Evaluacija Plana

Evaluacija Plana sprovodi se radi procjene stepena ostvarenja definisanih strateških ciljeva i ukupnog efekta sprovedenih mjera na unapređenje rodne ravnopravnosti u okviru Javnog preduzeća.

Evaluacija se vrši na osnovu godišnjih izvještaja i analize ostvarenih indikatora, a može uključivati i dodatne interne procjene i analize.

Na osnovu rezultata evaluacije mogu se predložiti izmjene i dopune Plana, u cilju njegovog daljeg unapređenja i prilagođavanja institucionalnim potrebama.

Na ovaj način obezbjeđuje se kontinuiran ciklus upravljanja Planom, koji podrazumijeva planiranje, sprovođenje, praćenje, evaluaciju i unapređenje mjera rodne ravnopravnosti.

Ovim se zatvara cijeli ciklus:

planiranje → sprovođenje → monitoring → evaluacija → unapređenje

VII. ZAVRŠNE ODREDBE

Plan rodne ravnopravnosti Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore donosi se za period 2026–2030. godine i utvrđuje ciljeve, mjere i aktivnosti za unapređenje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti u okviru rada i organizacije preduzeća.

Za koordinaciju, praćenje i izvještavanje o sprovođenju Plana zadužuje se koordinator za rodnu ravnopravnost, u saradnji sa Radnom grupom za rodnu ravnopravnost, direktorima organizacionih jedinica i Službom za pravne, kadrovske i opšte poslove.

Sve organizacione jedinice dužne su da, u okviru svojih nadležnosti, učestvuju u sprovođenju mjera i aktivnosti utvrđenih ovim Planom.

Na osnovu rezultata monitoringa, godišnjih izvještaja i sprovedene evaluacije, Plan može biti predmet izmjena i dopuna, u cilju njegovog usklađivanja sa potrebama preduzeća, zakonodavnim promjenama i rezultatima sprovedenih aktivnosti.

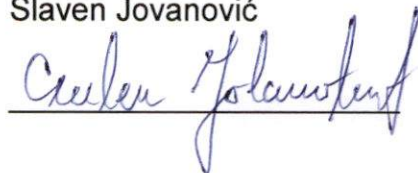
Ovaj Plan stupa na snagu danom donošenja i objavljivanja na internoj oglasnoj tabli Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore.

Broj: 01-1529

Podgorica, 08.05. 2026. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA

Slaven Jovanović



***“Rodna ravnopravnost – temelj odgovorne
i savremene institucije.”***
