

Ј.К.П. "КОМУНАЛАЦ"

Бр. 10478/1

30. 12 2022 год.

ЧАЧАК

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈКП Комуналац Чачак

У Чачку, 30.12.2022.године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22 в.д. директора ЈКП „Комуналац“ Чачак доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	
1.2. родно осетљива статистика и принцип уравниотежене заступљености полова код послодавца	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3.1. Опште мере	
3.2. Посебне мере.....	
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	
3.2.2. Подстицајне мере.....	
3.2.3. Програмске мере.....	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	
ПРИЛОЗИ	

1 – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст. 1. и Правилника о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22), в.д.директора ЈКП Комуналац Чачак доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана управљања ризицима ЈКП “Комуналац” Чачак, ул. Николе Тесле 42, М.бр.07181655, ПИБ 101109285, одговорно лице в.д. директора, Бранко Пејица, лице именовано за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима Гордана Каличанин, запослена на пословима шефа службе за правне кадровске и опште послове.

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).

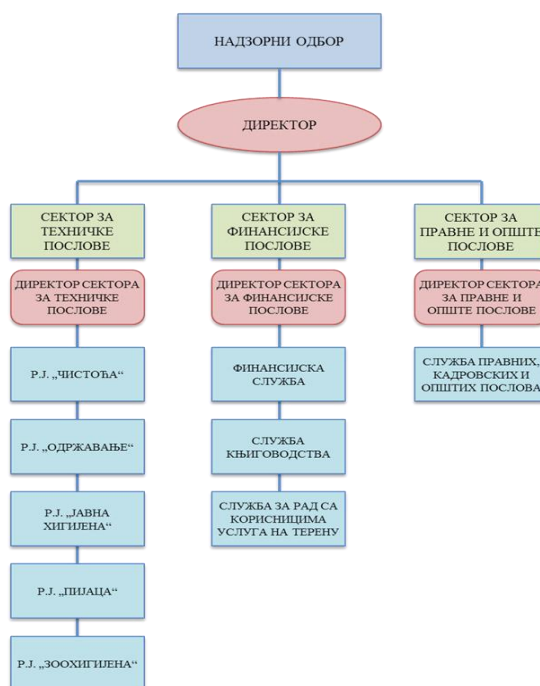
Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују 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.

1. ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Јавно комунално предузеће за одржавање чистоће и пијаца ЈКП Комуналац Чачак, скраћено ЈКП“Комуналац“Чачак, одговорнолице в.д. директора Бранко Пејица, лице задужено за координацију током израде управљања ризицима Гордана Каличанин запослена на пословима шеф службе за правне, кадровске и опште послове.



Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

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.

Анализа родно осетљивих података: колона 1. назив радне јединице; колона 2. број запослених у РЈ; колона 3 старосна структура; колона 4. ангажована лица; колона 5 старосна структура ангажованих лица; потколоне - полна структура запослених и ангажованих лица;

РЈ “Чистоћа”	58	Ж: 4 (50,75%) М: 54 (49,78 %)	30	М: 30 (44,77 %)
Заступљеност полова		Ж: 7 % М: 93 %		М: 100 %
РЈ “Одржавање”	14	М:14 (50,64 %)	1	М:1(45 %)
Заступљеност полова		М: 100 %		М: 100 %
РЈ “Јавна хигијена”	35	Ж: 5 (4 6,8%) М: 30 (51,4 %)	4	Ж: 2 (45 %) М: 2 (43 %)
Заступљеност полова		Ж: 14% М: 86%		Ж: 50 % М: 50 %
РЈ “Пијаца”	18	Ж: 5 (48,8 %) М: 13 (52,7 %)	1	Ж: 1 (49 %)
Заступљеност полова		Ж: 28 % М: 72 %		Ж: 100 %
РЈ “Зоохигијена”	10	Ж: 2 (46,5 %) М: 8 (49,8 %)	6	Ж: 2 (50,6 %) М: 4 (58,8 %)
Заступљеност полова		Ж: 20 % М: 80 %		Ж: 33 % М: 67 %
Финансијска служба	16	Ж:10 (49,4 %) М: 6 (52,7 %)	1	Ж: 1 (42 %)
Заступљеност полова		Ж: 38 % М: 62 %		Ж: 100 %
Служба књиговодства	7	Ж: 7 (57,9 %)	1	Ж: 1 (38 %)
Заступљеност полова		Ж: 100 %		Ж: 100 %
Служба за рад са корисницима услуга	13	Ж: 1 (60 %) М: 12 (51,4%)		
Заступљеност полова		Ж: 8 % М: 92 %		
Служба за рад за правне, кадровске и опште послове	14	Ж: 10 (55,3%) М: 4 (55,3%)	1	Ж: 1 (41%)
Заступљеност полова		Ж: 71 % М: 29 %		Ж: 100 %

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

Извршеном анализом података из евиденције о родној равноправности утврђена је неравномерна заступљеност полова узрокована природом делатности предузећа.

Претежна делатност Јавног предузећа је:

- 38.11 сакупљање отпада који није опасан;

Поред претежне делатности, Јавно предузеће обавља и следеће комуналне, односно делатности од општег интереса: управљање пијацама, одржавање чистоће на површинама јавне намене, делатност зоохигијене, црпљење, одвоз и третирање фекалија из септичких јама. Уклањање отпадних вода пражњење и чишћење септичких јама;

2. 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.

2.1. 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.

2.2. 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.

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;
- уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравниотежена 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.

2.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити неуравнотежена заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Предузећа, уз истовремено поштовање свих специфичности делатности предвиђене су следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

-коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у Решењима, Уговорима о раду и Анексима уговора о раду, у називу радног места, занимања у општим и појединачним актима Предузећа, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима комуникације(интернет презентација, друштвене мреже, јавни наступи),

-Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рада, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етичког порекла, тако и на основу личних својстава, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља према женама,

-Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и друго.

-преузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Предузећа,

- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2.2.2 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.

Услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности планирају се подстицајне мере:

- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања .

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 одлучивању.

2.2.3. Програмске мере

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

- 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“Комуналац“Чачак 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 ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЛИЦА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КОД ПОСЛОДАВЦА.

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 И ЛИЦА ОДРЕЂЕНА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ КОД ПОСЛОДАВЦА 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 АКТА.

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.

МЕРА УСПОСТАВЉАЊА САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА ЈЕ КОНТИНУИРАНА.

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА


Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Гордана Каличанин	Шеф службе за правне, кадровске и опште послове	064 814 80 73	gordana.kalicanin@komunalac.co.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

ЈКП "Комуналац" Чачак
з.б.д. директора, Бранко Пејица



ПРИЛОГ

I - Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности;