



На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) и члана 33. Статута ЈКП „Обреновац“ из Обреновца НО број 6-3/2016 од 19.10.2016. године директор ЈКП „Обреновац“ из Обреновца дана 07.11.2022. године доноси

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „ОБРЕНОВАЦ“ ИЗ ОБРЕНОВЦА

ПРЕДМЕТ И ЦИЉ ПЛАНА МЕРА

Члан 1.

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у ЈКП „Обреновац“ из Обреновца (удаљем тексту: ЈКП), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера, начин извештавања о њиховој реализацији и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у ЈКП, укључујући године старости, образовање, радна места, број жена и мушкараца по организационим јединицама.

ПОЈАМ РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Члан 2.

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.

ОПШТИ ЦИЉ ПЛАНА МЕРА

ЧЛАН 3.

Општи циљ доношења Плана је одређивање и спровођење посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са Законом о раду.

ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА МЕРА

Члан 4.

1. Развијање културе родне равноправности у ЈКП, подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.
2. Увођење родне перспективе у пословне политике ЈКП у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.
3. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања.
4. Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада ЈКП.
5. Примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ЈКП Стање на дан 31.10.2022. године

Члан 5.

р.бр.	Организациона јединица (Сектор)	број запослених	жене	мушкараци
1.	Пословодство	4	2	2
2.	Одељење за развој	6	4	2
3.	Сектор за изношење отпада, деп. и рециклажу	83	1	82
4.	Сектор одржавања јав. зел.површина	35	10	25
5.	Сектор одржавања комуналне хигијене	31	0	31
6.	Сектор гробља и пијаце	37	15	22
7.	Сектор одржавања	24	0	24
8.	Сектор Бања	12	7	5
9.	Сектор финанс. послова	34	25	9
10.	Сектор општих, правних и перс. послова	12	8	4
11.	Сектор заштите и обезбеђења	22	1	21
12.	Сектор комерцијале	10	6	4
13.	Мировање р. односа	7	2	5
	Укупно:	317	81	236

Пол	Број	Просек старости	Неодређено време	Одређено време	Укупно
Жене	81	44,85	71	10	81
Мушкарци	236	45,24	216	20	236
Укупно:	317	Просек старости свих запослених: 45,04	287	30	317

Подаци о броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених		
Руководећа радна места (Пословодство, руководиоци Сектора, Шефови служби)	Жене	Мушкарци
	9	17
Извршилачка радна места	72	219
Укупно:	81	236

Полна структура запослених по образовању			
Степен стручне спреме	жене	мушкарци	укупно
VII 1	8	10	18
VI 2	4	5	9
VI 1	12	5	17
V	0	0	0
IV	33	45	78
III	5	36	41
II	0	35	35
I	19	100	119
Укупно:	81	236	317

На основу приказа у табелама може се констатовати да у структури запослених у ЈКП постоји родни јаз у корист мушкараца. Такав тренд је заступљен у укупном броју запослених, како међу запосленима на извршилачким радним местима тако и код запослених на руководећим радним местима, било на неодређено или одређено радно време.

Основно мерило за запошљавање је испуњавање потребних услова предвиђених Законом о раду и Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП, који се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола. У том смислу се не може говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ЈКП нема утицаја на број и пол лица која заснивају радни однос. Исто се односи и на лица на руководећим радним местима – пословодство, руководиоци сектора (организационих јединица) и шефова служби (у оквиру организационих јединица). У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу VII1 и VI2 је уравнотежен међу оба пола запослених, док је код осталих степена образовања неуравнотежен степен образовања међу оба пола.

Према Колективном уговору код послодавца ЈКП и према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП предвиђена је истоветна нето зарада за пуно радно време за свако радно место, без обзира на полну структуру запослених.

Неуравнотеженост у броју жена и мушкараца у ЈКП призилази из врсте делатности којом се ЈКП бави.

Имајући у виду напред наведене податке у ЈКП није постигнут однос равноправне заступљености полова међу запосленима, а стални задатак јесте побољшање тог односа.

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА МЕРА

Члан 6.

За успешно достизање постављеног циља остваривања и унапређења родне равноправности потребна је подршка свих запослених у ЈКП.

У ЈКП је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга ЈКП;
 - 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у ЈКП и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга предузећа;
 - 3) доставља извештаје из тачке 2) овог члана директору предузећа, које предузеће, након доношења, доставља Министарству;
 - 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
 - 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
 - 6) обавља и друге послове у складу са овом одлуком и Законом о родној равноправности.
- Одговорност за остваривање родне равноправности има директор ЈКП.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА МЕРА

Члан 7.

План посебних мера за остваривање и унапређења родне равноправности је у примени почев од дана доношења и објављивања на огласној табли ЈКП и интернет страници ЈКП. ЈКП ће Министарству надлежном за област људских права доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Члан 8.

У Плану је наведен краткорочни временски оквир за остваривање појединих почетних активности за период 2022/2023. године и дугорочни оквир за период 2023 - 2025. године. Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ДОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 9.

Специфични циљ	Конкретне мере	Носиоци активности	Мерљиви показатељи	Временски оквир
1. Успостављање културе родне равноправности	Едукација запослених из области родне равноправности	Руководство и сви запослени	Обука запослених	К: едукација и семинари Д: семинари
2. Преобликовање пословних политика, системских докумената и управљања	2.1. Преиспитивање и обједињавање свих постојећих антидискриминаторских политика и сродних докумената ЈКП	Сектор општих, правних и персоналних послова	Креирана листа важећих докумената са анализом заступљености родне перспективе	К: листа и анализа Д: обједињавање докумената
	2.2. Едукација запослених о правима и обавезама у оквиру постојећих антидискриминаторских политика	Сектор општих, правних и персоналних послова	Дистрибуција информација путем канала комуникације	К: обавештења Д: информисање
3. Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности	3.1. Прикупљање и анализа кључних показатеља развоја каријере са уведенom родном димензијом	Сектор општих, правних и персоналних послова	Листа показатеља са развијеном методологијом	К: листа показатеља Д: ревидирана листа сваке године
	3.2. Лична и професионална подршка са фокусом на оснаживање и мотивисање запослених за руководећа радна места и преузимање додатних одговорности	Непосредни руководиоци	Предлози непосредних руководиоца	К: кроз постојећи систем напредовања Д: кроз постојећи систем напредовања
	3.3. Усаглашавање радног времена запослених са личним и породичним потребама	Непосредни руководиоци Сектор општих, правних и персоналних послова	Усаглашено радно време са личним/породичним животом запослених	К: спроведене мере Д: пожељно додавање мера у овом циљу у општем акту
4. Примена родно одговорног буџетирања	4.1. Упознавање са обавезом родно одговорног буџетирања запослених који ће се бавити родно одговорним буџетирањем	Лице задужено за родну равноправност	Израда годишњег програма пословања уз примену родно одговорног буџетирања	К: упознавање Д: израда програма уз примену РОБ
	4.2. Едукација из области родно одговорног буџетирања	Лице задужено за израду годишњег програма пословања	Обука	К: обука Д: обука годишње

4.3. Дефинисање података - показатеља родно одговорног буџетирања, методологија за њихово праћење	Лице за родну равноправност и именовани запослени који ће се бавити овим питањем	Листа показатеља са развијеном методологијом	К: листа показатеља Д: ревидирана листа сваке године
4.4. Прикупљање и анализа података родно одговорног буџетирања	Именовани запослени који ће се бавити овим питањем	Број дефинисаних показатеља и анализа	К: прикупљање података и анализа Д: континуирано праћење, финална анализа (извештај) једанпут годишње
4.5. Примена родно одговорног буџетирања	Руководство ЈКП на основу креираног извештаја	Број конкретних мера реалокације буџета за достизање родне равноправности	К: мера Д: 2+ мере

*К= краткорочни, иницијални временски оквир 2022/2023. година

*Д=дугорочни временски оквир 2023-2025. година



ЈКП „Обреновац“
Директор

[Signature]
Милан Марошанин, дипл. маш. инж.

[Handwritten initials]