

2116-1/22
26.10.2022.

На основу чл. 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021), директор Јавног предузећа за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац, доноси:

Посебан План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у 2022. години

Основни подаци о Предузећу

Пун назив: Јавно предузеће за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац,

Адреса седишта: Краља Александра I број 63, Обреновац,

Матични број: 20597011

ПИБ: 106417395

ПРЕТЕЖНА ДЕЛАТНОСТ: Шифра 9104 - Делатност ботаничких и зоолошких вртова и заштита природних вредности - управљање заштићеним подручјима (национални паркови, резервати, споменици и паркови природе, предели и др.) на територији градске општине Обреновац

Јавно предузеће за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац, у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у 2022. години, у складу са чл. 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021), планира и одређује посебне мере, као и разлоге за њихово одређивање, циљеве који се њима могу постићи, начин и контролу њиховог спровођења.

У Јавном предузећу за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац, на дан 26.10.2022. године, укупно запослено и радно ангажовано је 24 лица.

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ПРЕДУЗЕЋА

Послови запослених у Предузећу, систематизовани су и описани у оквиру сектора и то:

- 1) Сектор економско - финансијских, правних и општих послова,
- 2) Сектор за заштиту и унапређење животне средине.

**ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ,
СТРУКТУРА ПРЕМА СТРУЧНОЈ СПРЕМИ, СТАРОСНА СТРУКТУРА
У ЈП ЗЖС, ОБРЕНОВАЦ**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица.....	24
Број запослених и радно ангажованих жена.....	14
Број запослених и радно ангажованих мушкараца.....	10

У Предузећу није присутна осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Директор –систематизовано једно радно место.

Пол- мушки,

Школска спрема- ВСС

Старосна група - од 40 до 50 година.

Сектор економско, финансијских, правних и општих послова - има систематизованих 9 радних радних места

Пол - 7 запослених у групи женски пол,

- 2 запослена у групи мушки пол,

Школска спрема - 8 запослених са ВСС,

- 1 запослена са ОШ,

Старосна група - 1 запослена је у групи од 30 година,

- 5 запослених је у групи од 30-40 година,

- 1 запослена је у групи од 40 до 50 година,

- 1 запослена је у групи од 50 до 60 година,

- 1 запослена је у групи преко 60 година,

Сектор за заштиту и унапређење животне средине - има систематизованих 12 радних места

Пол - 6 запослених у групи мушки пол

- 6 запослених у групи женски пол

Школска спрема - 5 запослених су групи са ВСС,

- 7 запослених су групи са ССС

Старосна група - 4 запослених је у групи од 30 до 40 година,

- 1 запослена је у групи од 40 до 50 година,

- 6 запослених је у групи од 50 до 60 година,

- 1 запослени је у групи до преко 60 година.

(1 запослени је у радном односу на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог који се налази на боловању, пол - мушки пол, стручна спрема - ССС, у старосној групи преко 60 година).

1 радно ангажована, по основу уговора о привремено повременим пословима пол-женског пола, стручна спрема - ССС у старосној групи до 30 година.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Посебно би требало нагласити да у предузећу није било пријава запослених о њиховој изложености и поступања које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, као ни судских спорова у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода.

Предузеће ни у једином случају није давало предност једном или другом полу, већ је поступало на начин који у начелу изједначава по правима припаднике једног и другог пола. Предузеће се руководи првенствено потребама посла, узимајући у обзир ниво квалификације заинтересованих кандидата и Правилник о организацији и систематизацији послова ЈП за изградњу Обреновца, водећи рачуна, колико год да околиности дозвољавају, да оба пола имају једнаке могућности, без давања предности једном у односу на други.

Сходно законским одредбама, мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у смислу Закона о родној равноправности јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност

жена и мушкараца, посебно припадника осетljivих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера ЈП ЗЖС, Обреновац посебно уважава различите интересе, потребе и приоритети жена и мушкараца, у циљу обезбеђења:

- права жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- примене уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката;

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

- уравнотежене заступљености полова у надзорним телима и на положајима;

- уравнотежене заступљености полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

- употребе 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 примењиваће се док се не постигне циљ због којег су прописане.

У складу са напред наведеним, Посебним планом мера за остваривање и унапређење родне равноправности у 2022. години, утврђују се следеће посебне мере:

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

Јавно предузеће за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац, нема осетно неуравнотежену заступљеност полова Предузећу, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

II. 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 за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности, предвиђа следеће подстицајну меру:

Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности

Разлог за увођење мере:

Да би се обезбедила једнака заступљеност мушкараца и жена на извршилачким радним местима и положајима, једнак приступ приликом запошљавања и у свим облицима радног ангажовања, информисање, заштита права на раду и у вези са радом, потребно је обезбедити праћење, планирање и спровођење политике једнаких могућности.

Почетак спровођења: Након доношења Плана управљања ризицима почеће примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Приликом организације процеса рада, пружити једнаке могућности за напредовање и усавађивање, посебно имајући у виду различите интересе, потребе и приоритете жена и мушкараца. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Престанак спровођења мера:

Постизањем потпуне или приближне родне уравниотежености.

III. Програмске мере

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

Јавно предузеће за заштиту и унапређење животне средине на територији градске општине Обреновац, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

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 Предузећа није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Поједина 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 примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности вршиће контролу интерне документације 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 доношења Плана управљања ризицима.

2. Обука и информисање запослених у вези са применом Закона о родној равноправности

Разлог за увођење мере:

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

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима у складу са финансијским могућностима предузећа.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.


ЈП ЗЖС Обреновац
Светозар Андрић, директор