

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА КОМУНАЛНЕ УСЛУГЕ "КОМУНАЛАЦ" - КАЊИЖА  
KOMUNALAC KOMMUNÁLIS SZOLGÁLTATÓ KÖZVÁLLALAT - MAGYARKANIZSA

Јавно предузеће за комуналне услуге  
"КОМУНАЛАЦ" Кањижа

KOMUNALAC, Kommunális Szolgáltató  
Közvállalat, Magyarkanizsa

Број: 26-6/2022-ОНН szám

дана: 15.12.2022. kelt

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОДИНУ

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа

Decembar, 2022. године

## **Садржај**

Увод	2
1. Општи део о Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа	4
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана	4
1.2. Организациона структура	6
1.3. Родно осетљива статистика Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа	7
1.3.1. Број запослених и полна заступљеност у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа	8
1.3.2. Опис стања	11
2. Процена ризика од повреде принципа родне равноправности	12
3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности	13
4. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности	14
4.1. Опште мере	14
4.2. Посебне мере	14
4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	15
4.2.2. Подстицајне мере	15
4.2.3. Програмске мере	15
4.3. Начин спровођења посебних мера	17
4.4. Контрола спровођења посебних мера	18
4.5. Рокови за спровођење посебних мера и извештавања	18
4.6. Евидентирање података о остваривању родне равноправности	18
4.7. Почетак примене Плана	19
Резиме	19
Прилози	21

## **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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање 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, породиљског 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).

Чланом 28. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) је прописано да се у области запошљавања и рада гарантују једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкарца и жена, одсуствања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнада за време породиљског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 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.

Циљ доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналец“ Кањижа.

## **1. Општи део о Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа**

### **1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана**

**Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана**

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа	
Скраћени назив	ЈП за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа	
Матични број	08411131	
ПИБ	100870764	
Адреса седишта	Народни парк бр. 5 Кањижа	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана	Име и презиме	Имелда Богнар
	Број телефона на радном месту	024/4873-131
	Мобилни телефон	069/710-579
	e-mail	Imelda.bognar@komunalac-kanjiza.rs

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа је основано и послује ради обезбеђивања трајног обављања делатности од општег интереса и уредног задовољавања потреба крајњих корисника услуга, а посебно за:

- Одржавање чистоће на површинама јавне намене, прање асфалтираних, бетонских, поплочаних и других површина јавне намене, прикупљање и одвођење комуналног отпада са тих површина, одржавање и пражњење посуда за отпадке на површинама јавне намене као и одржавање јавних чесми, бунара, фонтана, купалишта, плажа и тоалета - На основу одлуке о додељивању искључивог права број: 02-94/2014 -И/Б;
- Одржавање јавних зелених површина, текуће и инвестиционо одржавање и санација зелених рекреативних површина и приобаља; одржавање вертикалне саобраћајне сигнализације на општинским и некатегорисаним путевима и улицама, одржавање зелених површина у путном појасу поред општинских и некатегорисаних путева и улица, одржавање система за одвођење атмосферских вода са коловоза (ивичњаци, риголе, сливници) – На основу одлуке о додељивању искључивог права број: 02-94/2014 -И/Б;
- Управљање пијацама, комунално опремање, одржавање и организациона делатност на затвореним и отвореним просторима, који су намењени за обављање промета пољопривредно-прехрамбених и других производа;
- Управљање и одржавање гробља и објеката, који се налазе у склопу гробља (мртвачница, капела и крематоријума), сахрањивање или кремирање, одржавање

пасивних гробаља и спомен обележја, као и превоз посмртних остатака умрлог од места смрти до мртвачнице на гробљу или крематоријума;

- Димничарске услуге чишћења и контроле димоводних и ложних објеката и уређаја и вентилационих канала и уређаја;
- Хватање, збрињавање, ветеринарска нега и смештај напуштених и изгубљених животиња (паса и мачака) у прихватилишта за животиње, лишавање живота за неизлечиво болесне и повређене напуштене и изгубљене животиње, контрола и смањење популације напуштених паса и мачака, нешкодљиво уклањање лешева животиња са површина јавне намене до објекта за сакупљање, прераду или уништавање отпада животињског порекла, спровођење мера контроле и смањења популације штетних организама, глодара и инсеката спровођењем мера дезинфекције, дезинсекције и дератизације на површинама јавне намене.

Поред делатности од општег интереса предузеће обавља и следеће:

- Вршење надзора над обезбеђењем јавног осветљења, одржавање, адаптација и унапређење објеката и инсталација јавног осветљења којима се осветљавају саобраћајнице и друге површине јавне намене;
- Послове управљача путевима сагласно одредбама Закона о јавним путевима;
- Обезбеђивање услова за уређивање, употребу, унапређивање и заштиту грађевинског земљишта;
- Инжењерске делатности и техничко саветовање, организацију, координацију и стручни надзор изградње, реконструкције, дограмдње и адаптације када је инвеститор Општина, односно јавна предузећа и установе чији је оснивач Општина;
- Организацију и координацију радова на одржавању постојећих објеката комуналне инфраструктуре;
- Стручни надзор пројеката за изградњу, реконструкцију, дограмдњу, адаптацију и санацију мреже, објеката за одвођење атмосферских и отпадних вода.

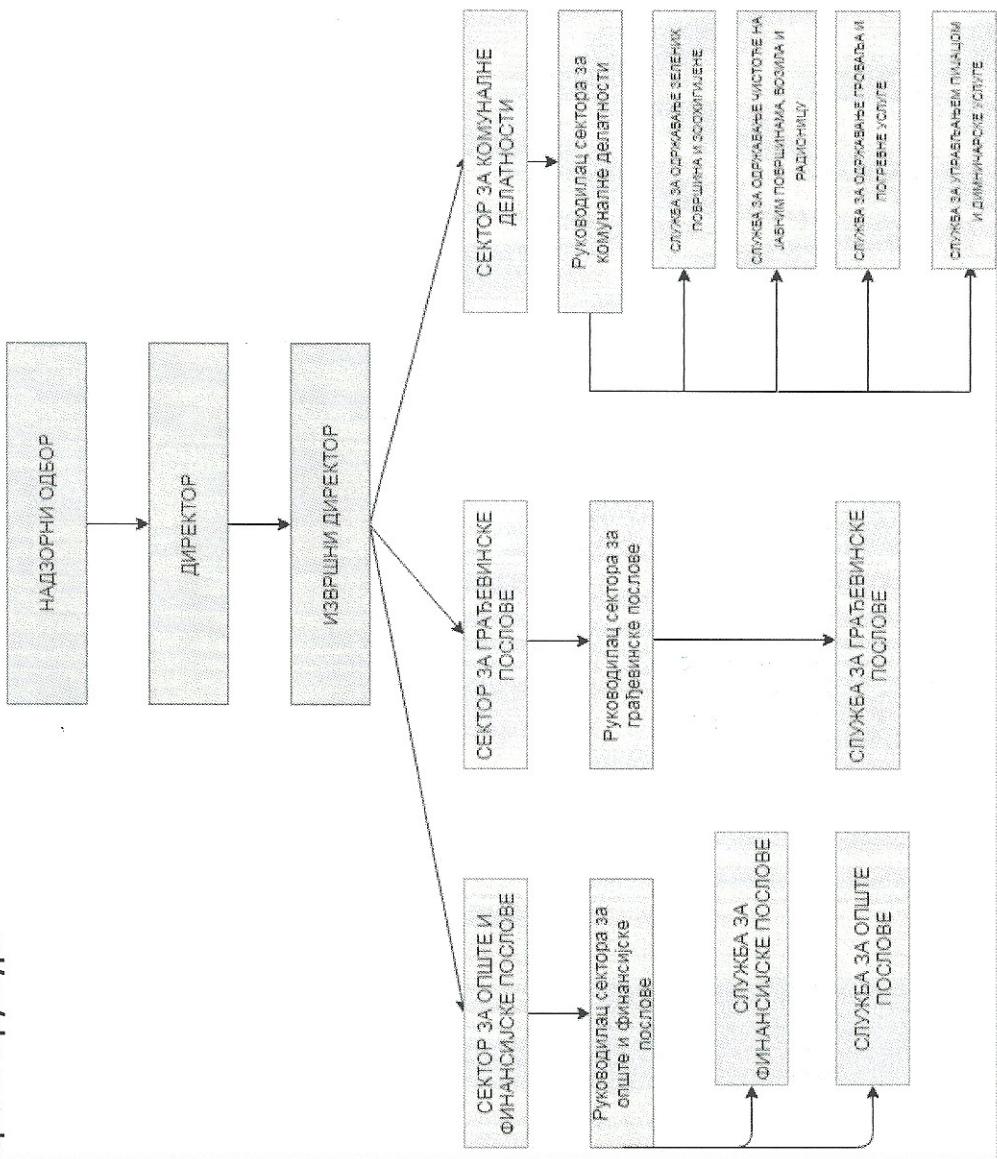
Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналец“ Кањижа у свом саставу има следеће организационе јединице:

1) Сектор за опште и финансијске послове

2) Сектор за комуналне делатности

3) Сектор за грађевинске послове

## 1.2. Организационная структура



**Слика I.** Организациона структура јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналец“ Кањижа

### **1.3. Родно осетљива статистика Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналец“ Кањижа**

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 који неће производити различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

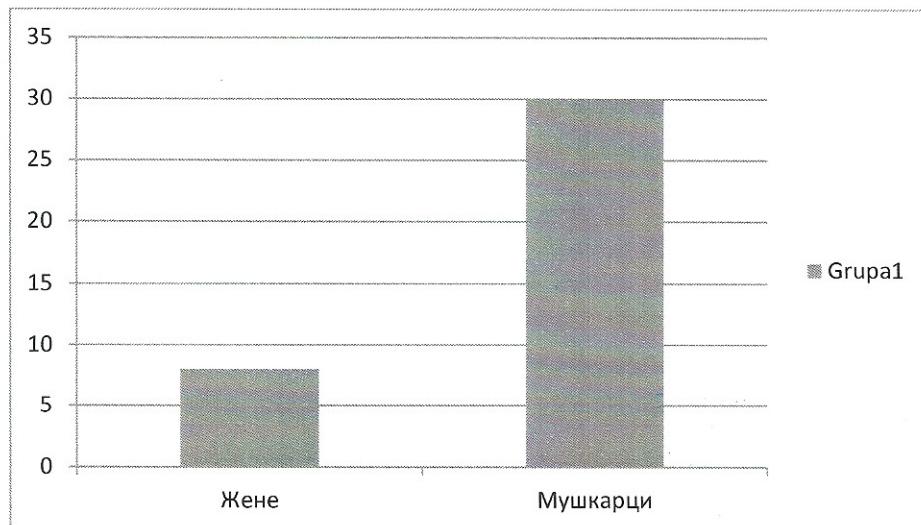
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у Предузећу у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединача и појединки.

**1.3.1. Број запослених и полна заступљеност у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа**

Укупан број запослених у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа износи 38 лица.

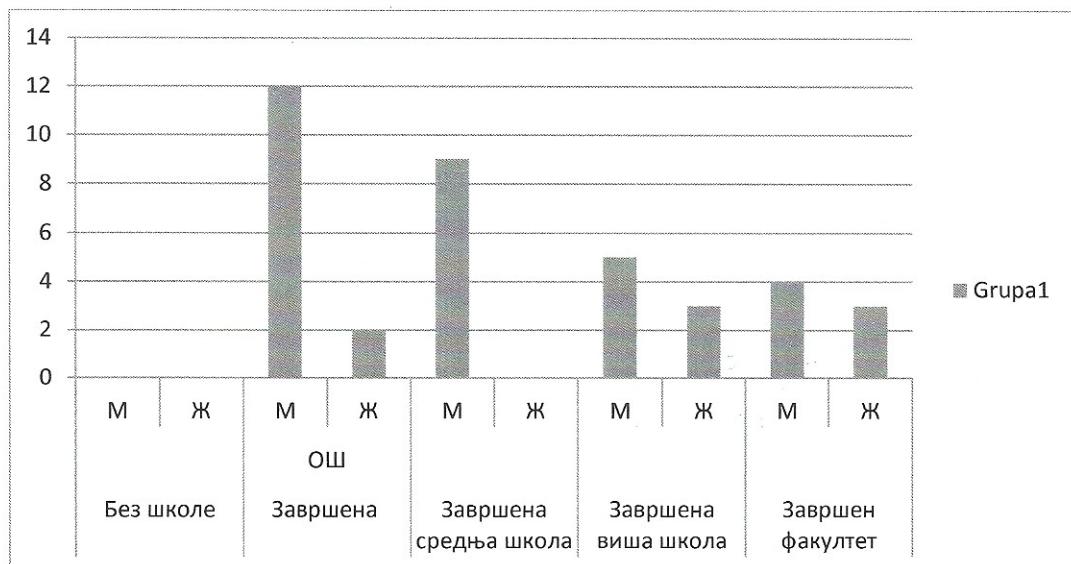
**Табела 1 Полна структура запослених**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа	Запослени према полу		Укупно
	Жене	Мушкирци	
	8	30	



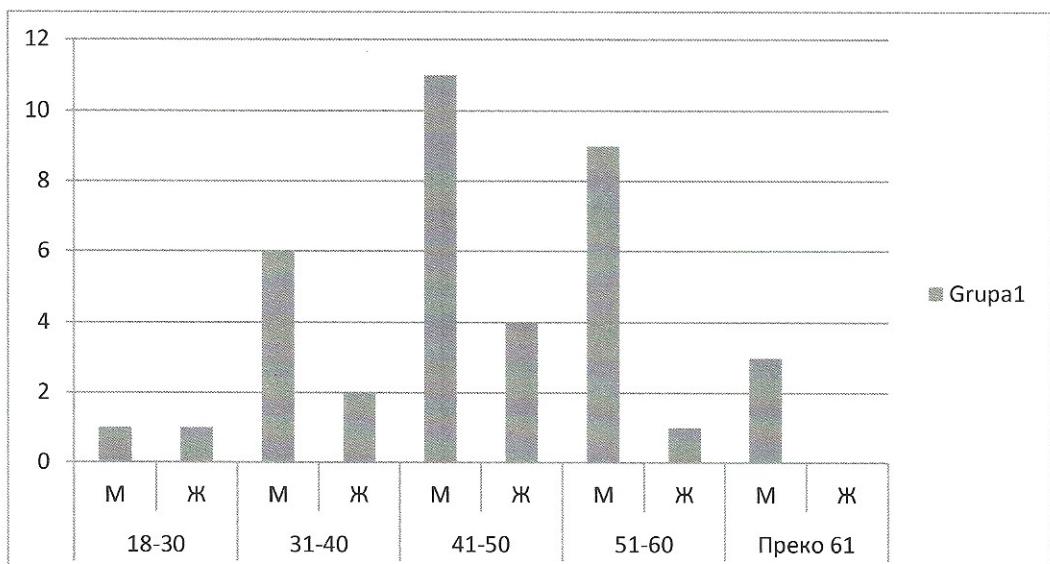
**Табела 2 Структура запослених према стеченом нивоу образовања**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа	Стручна спрема запослених												Укупно 38	
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука			
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж		
	0	0	12	2	9	0	5	3	4	3	0	0		
<b>УКУПНО</b>	<b>0</b>		<b>14</b>		<b>9</b>		<b>8</b>		<b>7</b>		<b>0</b>			



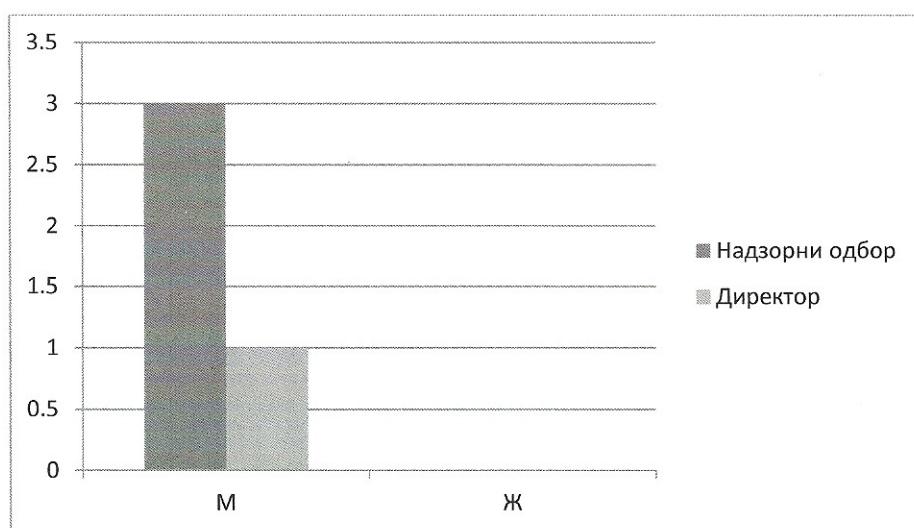
**Табела 3 Структура запослених према годинама старости**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа	Структура запослених према годинама старости										Укупно	
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
	1	1	6	2	11	4	9	1	3	0	38	
<b>УКУПНО</b>	<b>2</b>		<b>8</b>		<b>15</b>		<b>10</b>		<b>3</b>			



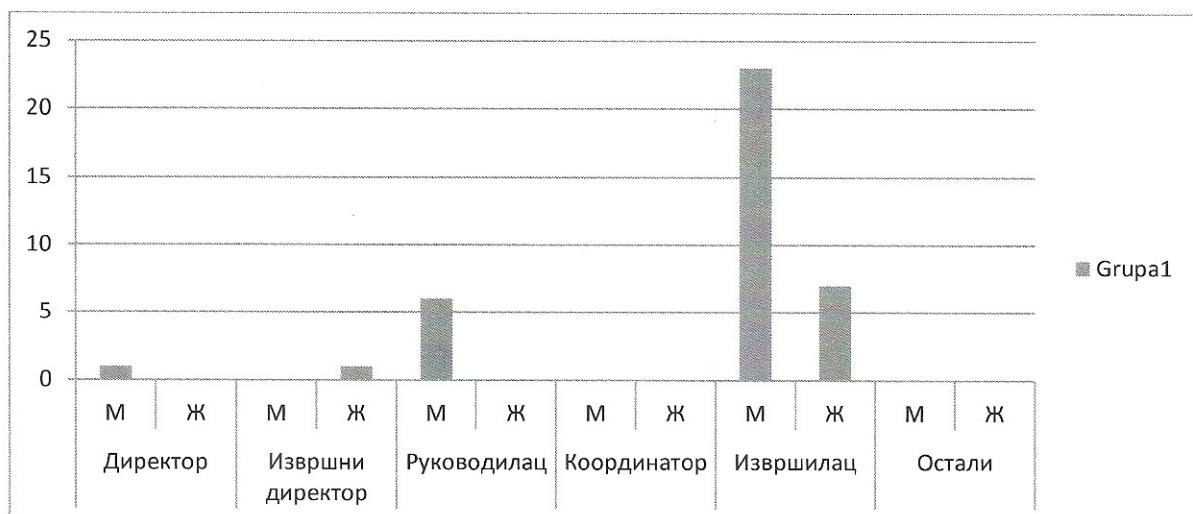
**Табела 4 Полната структура органа управљања**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Надзорни одбор		0			
	Директор	1	0	1		



**Табела 5 Полна структура на радним местима**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа	Полна структура на радним местима												Укупно 38	
	Директор		Извршни директор		Руководилац		Координатор		Извршилац		Остали			
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж		
	1	0	0	1	6	0	0	0	23	7	0	0		
<b>УКУПНО</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>6</b>		<b>0</b>		<b>30</b>		<b>0</b>			



### 1.3.2. Опис стања

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од половина између 40 – 50% у односу на други пол. На основу представљених бројчаних података у делу 1.3.1, можемо констатовати да у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа број и проценат запослених и радно ангажованих жена износи 8 (21,05%), док број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца износи 30 (78,95%). С обзиром да жељени стандард родне равноправности према Закону о родној равноправности износи 40 – 50%, може се констатовати да на ноивоу Предузећа постоји одступање од тог стандарда, што указује да је однос заступљености оба пола неравномеран у односу на прописани законски принцип родне равноправности.

Разлог наведене неуравнотежености јесте и у природи делатности које Предузеће обавља, односно у производним делатностима је већа заступљеност мушких пола, с обзиром да се ради о физичким пословима, који обављају претежно мушкарци.

## 2. Процена ризика од повреде принципа родне равноправности

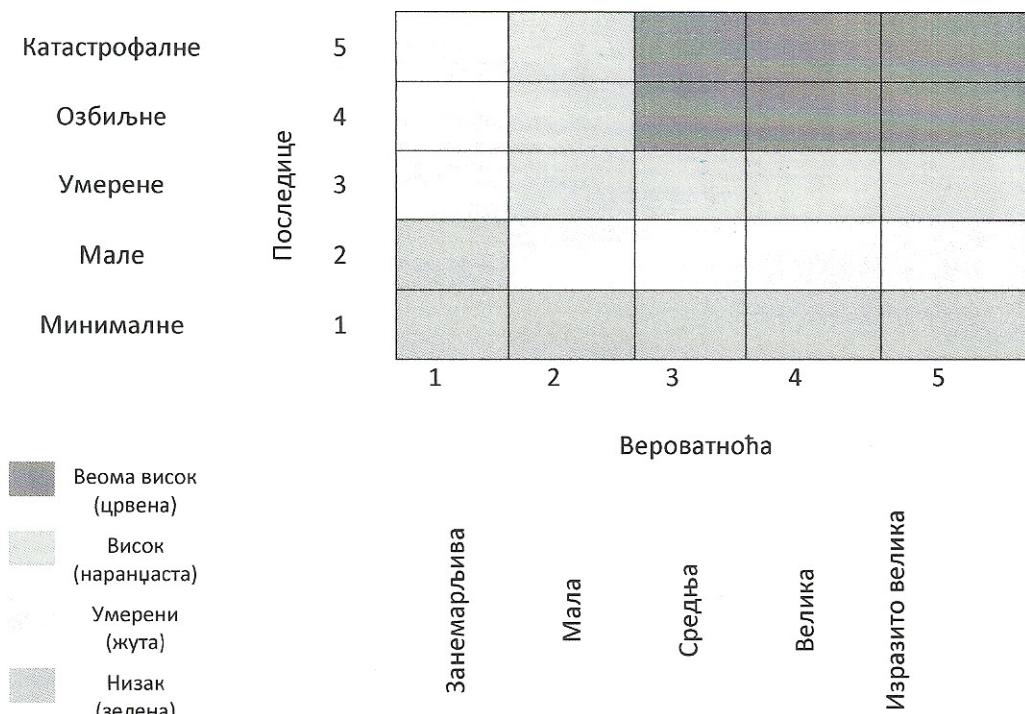
Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижи су следећи:

- 1.Неједнаке могућности за запошљавање
- 2.Неједнаке могућности за напредовање
- 3.Неједнаке могућности за додатно образовање и стручно усавршавање
- 4.Неједнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности
- 5.Неједнаке могућности за остваривање права из радног односа

*Табела 6 Матрица за процену и мерење ризика*



**Табела 7 Процена ризика**

Рбр	Ризик	Вероватноћа	Последице	Процена ризика	Мере
1.	Неједнаке могућности за запошљавање	2	2	4 Умерени	не захтевају се посебне мере
2.	Неједнаке могућности за напредовање	2	2	4 Умерени	не захтевају се посебне мере
3.	Неједнаке могућности за додатно образовање и стручно усавршавање	2	2	4 Умерени	не захтевају се посебне мере
4.	Неједнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности	2	2	4 Умерени	не захтевају се посебне мере
5.	Неједнаке могућности за остваривање права из радног односа	2	2	4 Умерени	не захтевају се посебне мере

### **3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности**

Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа су следећи:

1. Управљање
2. Општи и финансијски послови
3. Грађевински послови
4. Комуналне делатности

#### **1. Управљање**

Функција управљања Предузећем обухвата радна места Директора и Извршног директора. Постоји уједначена заступљености полова када је у питању управљање Предузећем - однос женског и мушких пола је уједначен – 50% мушки пол и 50% женски пол.

#### **2. Општи и финансијски послови**

Укупан број запослених у Сектору за опште и финансијске послове износи 6, од чега су 4 жене (66,67%) и 2 мушкарца (33,33%). Присутна је неуравнотеженост заступљености полова у корист женског пола, јер према статистичким подацима, факултете и школе које су потребне за обављање ових послова, у највећем броју завршавају жене, што утиче и на структуру запослених у овој организацији јединици.

#### **3. Грађевински послови**

Укупан број запослених у Сектору за грађевинске послове износи 3, од чега су 2

мушкица (66,67%) и 1 жена (33,33%). Присутна је неуравнотеженост заступљености полова у корист мушкиог пола, јер према статистичким подацима, факултете и школе које су потребне за обављање ових послова, у највећем броју завршавају мушкици, што утиче и на структуру запослених у овој организационој јединици.

#### 4. Комуналне делатности

Укупан број запослених у Сектору за комуналне делатности износи 27, од чега су 25 мушкици (92,59%) и 2 жене (7,41%). Присутна је осетна неуравнотеженост заступљености полова у корист мушкиог пола, јер према статистичким подацима, школе које су потребне за обављање ових послова, у највећем броју завршавају мушкици, услед природе посла и услова рада на радним местима, што утиче и на структуру запослених у овој организационој јединици.

### 4. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстati 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 организације.

#### 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 мушкица, 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 морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкица, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкица на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројекта 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;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

#### **4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па је неопходно спровести мере за унапређење принципа родне равноправности.

#### **4.2.2. 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 мушкице у свим областима деловања.

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа има осетно неуравнотежену заступљеност полова, па је неопходно спровести мере за унапређење принципа родне равноправности.

#### **4.2.3. Програмске мере**

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

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа у вези са родном равноправношћу.

## **Мера 1. Имплементација родно осетљивог језика и 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. Стoga је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким 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:**

Именовано лице задужено за родну равноправност 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 равнопраност Владе Републике Србије.<sup>3</sup>

### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

<sup>3</sup>[https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika\\_latinica\\_0.pdf](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika_latinica_0.pdf)

**Мера 2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа у вези са родном равноправношћу**

**Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа.

**Време за увођење мере:**

Континуирано.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа 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 Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа је трајна, односно нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

#### **4.3. Начин спровођења посебних мера**

У циљу остваривања и унапредења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа.

У Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Предузећу;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Предузећу и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Предузећу;
- 3) доставља извештаје из става II тачке 2) ове Одлуке 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 Одлуком о именовању лица задуженог за родну равноправност.

#### **4.4. Контрола спровођења посебних мера**

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за родну равноправност.

#### **4.5. Рокови за спровођење посебних мера и извештавања**

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.

#### **4.6. Евидентирање података о остваривању родне равноправности**

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналаци“ Кањижа ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одреденог пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за попуњавање положаја, односно за заснивање радног односа код последавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

11) начину поступања Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа по поднетим пријавама;

12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа по тим судским одлукама;

13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима у Јавном предузећу за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и исти не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

#### **4.7. Почетак примене Плана**

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

#### **Резиме**

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа донео је следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа у вези са родном равноправношћу.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа. Такође, битно је напоменути да Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа нема осетно неуравнотежену заступљеност полове у органима одлучивања и управљања, изузев у организационим јединицама где природа посла и услови рада на радним местима захтевају већу заступљеност мушких пола, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове организације. 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 се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

Јавно предузеће за комуналне услуге „Комуналак“ Кањижа ће пратити реализацију донетог Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у току 2023. године, о чему ће донети Извештај о спровођењу плана управљања ризицима најкасније до 31. децембра 2023. године, који ће доставити у електронској или писменој форми Министарству најкасније до 15. јануара 2024. године.

Директор

Јавног предузећа за комуналне услуге

„Комуналак“ Кањижа

Палфи Ервин дипл.инж.

