

Чарно комунално предузеће
за водовод и канализацији
Наискус
И Бр. 33 992/2
30.12.2022 год
Ниш

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), члана 46. и 49. Статута ЈКП „Наискус“ Ниш бр. 12011/1-1 од 07.04.2017. године на који је сагласност дала Скупштина Града Ниша Решењем бр. 06-280/2017 - 21-2-02 од 28.04.2017. године, законски заступник предузећа Горан Милосављевић доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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 културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жене 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, образовој, 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 постицање 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 материњства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољни 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 политike 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

1.1. Идентификациони подаци послодавца

Пословно име: ЈКП за водовод и канализацију „Наискус“ Ниш

Седиште: Кнегиње Љубице 1/1, 18000 Ниш

ПИБ: 100667004

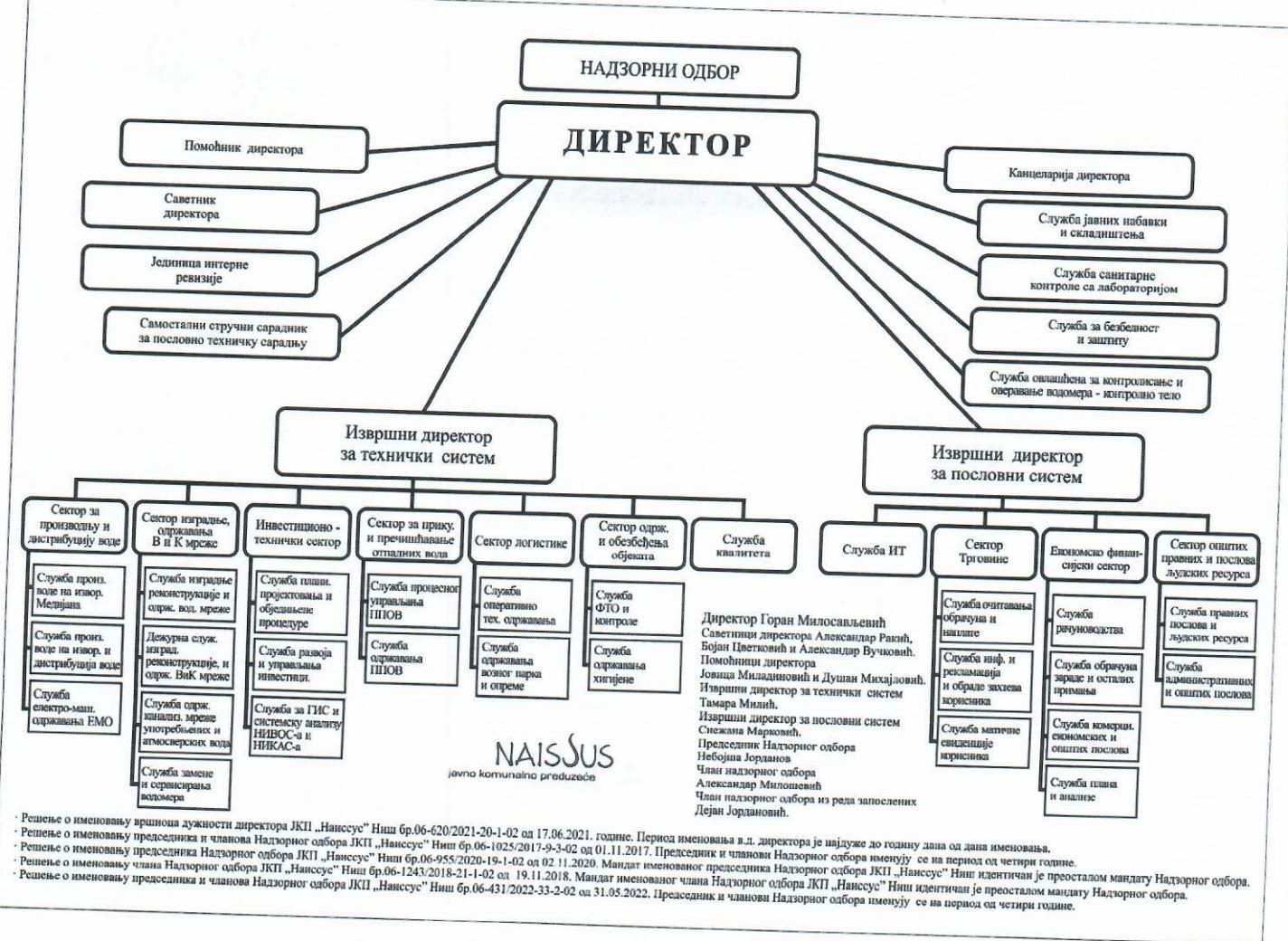
МБ: 07211856

ЈБКЈС: 81702

Одговорно лице у правном лицу: Горан Милосављевић, законски заступник

Лице за координацију током израде плана: Никола Маркишић, шеф службе правних послова, осигурања и људских ресурса

Организациона шема ЈКП „Наискус“ Ниш



1.2. Правни оквир Републике Србије за доношење плана

- Устав Републике Србије
- Закон о родној равноправности(„Сл.гласник РС“ бр.52/21)
- Закон о изменама и допунама Кривничног закона („Сл.гласник РС“ бр.35/19)
- Закон о изменама и допунама Закона о дискриминацији („Сл.гласник РС“ бр.22/09)
- Закон о забрани дискриминације(„Сл.гласник РС“ бр.22/09 и 52/21)
- Закон о спречавању насиља у породици(„Сл.гласник РС“ бр.94/16)
- Закон о раноправности полова(„Сл.гласник РС“ бр.104/09)

1.3. 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 политike 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.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији 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. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

1.3.1. Полна и старосна заступљеност у Предузећу и родно осетљива места за обављање послова која представљају ризик за повреду принципа родне равноправности

Табеларни приказ запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и квалификационој структури :

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
Неквалификовани	65 (8,9%)	18 (28%)	47 (72%)
Квалификовани	162 (22,3%)	5 (3%)	157 (97%)
Средња стручна спрема	261 (36%)	62 (24%)	199 (76%)
Висококвалификовани	11 (1,51%)	0 (0%)	11 (100%)
Први степен ВО	81 (11,1%)	29 (36%)	52 (64%)
Други степен ВО	145 (20%)	57 (39%)	88 (61%)

Табеларни приказ запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по старосној и родној структури:

Старосна структура	Укупно	Жена	Мушкараца
21 – 30	24 (3,31%)	8 (33,4%)	16 (66,8%)
31 – 40	138 (19,03%)	38 (27,5%)	100 (72,5%)
41 – 50	246 (33,93%)	71 (28,8%)	175 (71,2%)
51 – 60	237 (32,68%)	38 (16%)	199 (84%)
61 – 70	80 (11,03%)	16 (16%)	64 (64%)

Купан број радно ангажованих лица у ЈКП за водовод и канализацију „Наискус“ Ниш је 725, од којих је 171 радно ангажованих женског пола а 554 мушких пола.

На основу представљених података, приметно је да у оквиру ЈКП „Наискус“ Ниш постоји родни раз у броју запослених у корист мушкараца. Овај јаз је нарочито изражен на радним местима која су везана за послове за које се захтева средња или нижа стручна спрема. Овај податак се може објаснити и тиме што су овим радним местима обухваћени послови који подразумевају сменски рад, рад на терену, рад са увећаним ризиком, као и занимања која су широко повезана са радним стереотипима, те занимања која уобичајено обављају мушкарци попут послова мајстора, одоинсталера, руковоцима на извориштима, возача и сл. Са друге стране, овај јаз се смањује на радним местима за која се захтева виши ниво стручне спреме, односно на радним местима која су већим делом везана за канцеларијске послове, како извршилачким тако и на руководећим радним местима.

Дужно је напоменути да основно мерило за запослење и распоређивање запослених у оквиру ЈКП за водовод и канализацију „Наискус“ Ниш испуњавање потребних услова предвиђених програмом пословања предузећа за текућу календарску годину, као и услова предвиђених

Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Наиссус“ Ниш, па се не може говорити о постојању дискриминације у структури запослених по основу пола.
У ЈКП за водовод и канализацију „Наиссус“ Ниш не постоји разлика у зарадама запослених на истим радним местима, а евентуалне разлике у зарадама на истим радним местима су могуће само по основу разлике у минулом раду запослених.

Средња животна доб чини старосну структуру запослених међу оба пола у Предузећу.

Испуњавање упражњених радних места на неодређено време врши се у складу са Програмом пословања предузећа и исказаним потребама процеса рада. Заступљен је третман једнаких могућности и равноправни третман жена и мушкараца, као разовноправни третман по питању кивотне доби кандидата.

2. ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Превасходни циљ Плана је остваривање и унапређење родне равноправности код Послодавца. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште мере и посебне мере. Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на осниву 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.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима ообезбеђује јавноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

У складу са изнесеним, циљ Плана је увођење посебних мера које ће допринети унапређењу родне равноправности у ЈКП "Водовод и канализација" Ниш као и развоју културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима.

3. 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.

Пред општих и посебних мера, разликујемо и подстицајне мере којима се дају посебне угодности и подстицаји у циљу унапређења жена у процесима рада код Послодавца.

а) 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.

б) 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 јавноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих прештвених 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 дружења.

Ириликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца 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.

в) 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.

ЈКП за водовод и канализацију „Наискус“ Ниш услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

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

Разлог за увођење мере:

Иако су у органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

- Период од 2023. – 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 партиципацији и одлучивању

Г) Програмске мере

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

ЈКП за водовод и канализацију „Наиссус“ Ниш 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 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 jednakosti мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима ЈКП за водовод и канализацију „Наиссус“ Ниш 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:

Период од 2023. – 2026. године.

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 равнопраност Владе Републике Србије.

Мера 2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања 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;

Пrestанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код последавца 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 које произлазе из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

- Почев од 2023. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности, одржавањем презентација и учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Пrestанак спровођења мере:

Мера је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

Јавно предузеће
за водовод и канализацију
Наиссус
І Бр 33992/2
30.12.2022 год.
Ниш

3. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ИМЕНОВАНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима у складу са Одлуком послодавца.

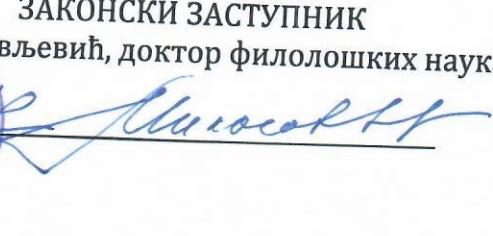
Редни број	Име и презиме	Занимање	емаил
1	Никола Маркишић	Дипл.правник	nikola.markisic@naissus.co.rs

ЗАКЉУЧАК

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

ЈКП „НАИССУС“ НИШ
ЗАКОНСКИ ЗАСТУПНИК

Горан Милосављевић, доктор филолошких наука



ПРИЛОЗИ

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

II - Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Јавна комунална трансформација
за водовод и канализацију
Наискус //
I Бр 33992/1
30.12.2022 год.
Ниш

На основу чл. 19, став 1 Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), члана 46. и 49. Статута ЈКП „Наискус“ Ниш бр. 12011/1-1 од 07.04.2017. године на који је сагласност дала Скупштина Града Ниша Решењем бр. 06-280/2017 – 21-2-02 од 28.04.2017. године законски заступник предузећа доноси

Одлуку

о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

1. УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
2. Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је јаставни део Плана.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

На основу закона о родној равноправности (Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а складу са законском обавезом која проистиче из чл. 19. ст.1 овог закона законски заступник предузећа доноси Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

