

ЈП „Комуналац“ у Руми

Број: 8168

Рума, 27.12.2024. године

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Службени гласник РС“ бр. 67/22) и члана 48. Статута Јавног предузећа „Комуналац“ у Руми, в.д. директора ЈП „Комуналац“ у Руми 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 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 пженама, 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.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправности

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);

- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

1. ОПШТИ ДЕО

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

Основни подаци о доносиоцу Плана управљања ризицима:

Назив: Јавно предузеће „Комуналац“ у Руми.

Скраћени назив: ЈП „Комуналац“ у Руми.

Седиште: Рума, Јеленачка 2

Одговорно лице: Директор

Директор ће својом Одлуком именовати лице или лица одговорна за координацију током израде пројекта.

ЈП „Комуналац“ у Руми је по свом статусу јавно предузеће, основано од стране Општине Рума, ради обављања комуналних делатности од општег интереса за све грађане Општине Рума.

На основу Одлуке о усклађивању оснивачког акта јавног предузећа „Комуналац“ у Руми („Службени лист општина Срема“ број 37/2016, 19/2018. и 34/2020), ЈП „Комуналац“ у Руми, обавља следеће делатности:

- управљање комуналним отпадом
- одржавање чистоће на јавним површинама управљање гробљима и сахрањивање
- погребна делатност
- управљање пијацама и управљање вашаром
- одржавање јавних зелених површина
- димничарске услуге делатност зоохигијене са прихватилиштем
- одржавање јавних тоалета;
- чишћење улица, уклањање снега и леда
- управљање јавним паркиралиштима.

Органи управљања у предузећу су Директор предузећа и Надзорни одбор.

Надзорни одбор Јавног предузећа „Комуналац“ у Руми има три члана, од којих је један председник.

Председника и чланове надзорног одбора Јавног предузећа, од којих је један члан из реда запослених, именује Скупштина општине, на период од четири године, под условима, на начин и по поступку утврђеним законом, статутом општине и овом Одлуком.

Директора јавног предузећа именује Скупштина општине на период од четири године, а на основу спроведеног јавног конкурса.

Ради обављања делатности предузеће је организовано као јединствена економска пословна целина а своју делатност обавља преко организационих делова разврстаних у Секторе, Радне јединице и Службе.

Организациону структуру предузећа чине:

1. Помоћник Директора;
2. Сектор техничке оперативе – Технички директор и Руководилац техничке оперативе.
У оквиру Сектора техничке оперативе налазе се радне јединице и службе.

Радне јединице:

- а) Радна јединица "Чистоћа"
- б) Радна јединица "Гробље"
- в) Радна јединица "Зеленило"

Службе:

- а) Служба пијаце
- б) Служба паркинга
- в) ЗОО хигијеничарска служба са прихватилиштем
- г) Техничка служба

- 3. Сектор финансијског и рачуноводственог пословања,
- 4. Сектор комерцијалног пословања,
- 5. Сектор општинских и правних послова.

Родно осетљива статистика

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 произвеле 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 друштву (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 појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.1.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Табела 1. Полна структура чланова Надзорног одбора ЈП „Комуналац“ у Руми

Чланови Надзорног одбора према полу		Укупно
Жене	Мушкарци	
0	3	3
0	100	ПРОЦЕНАТ

Табела 2. Укупан број запослених у ЈП „Комуналац“ у Руми

Укупан број запослених	Жене	Мушкарци
140	36	104
ПРОЦЕНАТ:	25,71	74,29

Табела 3. Полна структура руководећег кадра у ЈП „Комуналац“ у Руми

Руководиоци	Жене	Мушкарци
12	4	8
ПРОЦЕНАТ:	33,33	66,66

Табела 4. Полна структура запослених у ЈП „Комуналац“ у Руми по Секторима, Радним јединицама и Службама

Сектори, Радне јединице и Службе	Жене	Мушкарци	Укупно	% жене	% мушкарци
Изван РЈ	0	1	1	0	100
Сектор техничке оперативе	0	3	3	0	100
РЈ „Чистоћа“	0	34	34	0	100
РЈ „Гробље“	4	17	21	19,04	80,95
РЈ „Зеленило“	4	27	31	12,90	87,09
Служба пијаце	5	1	6	83,33	16,66
Служба паркинга	1	7	8	12,50	87,50
ЗОО хигијеничарска служба са прихватиштем	0	5	5	0	100
Техничка служба	1	7	8	12,50	87,50
Сектор финансијског и рачуноводственог пословања	10	1	11	90,90	9,09
Сектор комерцијалног пословања	6	1	7	85,71	14,28
Сектор општих и правних послова	5	0	5	100	0
УКУПНО:	36	104	140	25,71	74,28

1.1.1. Структура запослених према степену стеченог образовања

Полна структура запослених у ЈП „Комуналац“ у Руми према стеченом нивоу образовања

Стручна спрема	Жене	Мушкарци	Укупно	% жене	% мушкарци
Без школе	0	0	0	0	0
Основна школа	6	52	58	10,34	89,65
Квалификован	0	8	8	0	100
Средња школа	18	32	50	36	64
Виша школа	0	0	0	0	0
Факултет	12	12	24	54,16	50
УКУПНО:	36	104	140	25,71	74,28

1.1.2. Структура запослених према годинама старости

Полна структура запослених у ЈП „Комуналац“ у Руми према годинама старости

Старосна структура запослених	Жене	Мушкарци	Укупно	% жене	% мушкарци
18-30	1	9	10	10	90
31-40	7	23	30	23,33	76,66
41-50	12	26	38	31,57	68,42
51-60	7	40	47	14,89	85,10
Преко 61	9	6	15	60	40
УКУПНО:	36	104	140	25,71	74,28

2. СПИСАК ОБЛАСТИ И РАДНИХ ПРОЦЕСА КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

2.1. Издвојени радни процеси или области који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈП „Комуналац“ у Руми у вршењу основних принципа родне равноправности.

У ЈП „Комуналац“ у Руми нема посебну интерну документацију, у области родне равноправности. Такође, не постоје посебни принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈП „Комуналац“ у Руми, у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у ЈП „Комуналац“ у Руми, могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

- запошљавања или радног ангажовања;
- напредовања запослених и радно ангажованих лица;
- стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
- исплате зараде и других припадљности за рад једнаке вредности.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у ЈП „Комуналац“ у Руми, постоји родни јаз и то у корист мушког пола. Такав тренд је заступљен како међу руководиоцима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се

проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора, као што је природа делатности које предузеће обавља, врсте и описа послова, јер се ради тешким физичким пословима, који представљају ризик за безбедност и здравље жена.

Запосленим и радно ангажованим лицима у ЈП „Комуналац“ у Руми је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у ЈП „Комуналац“ у Руми, предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

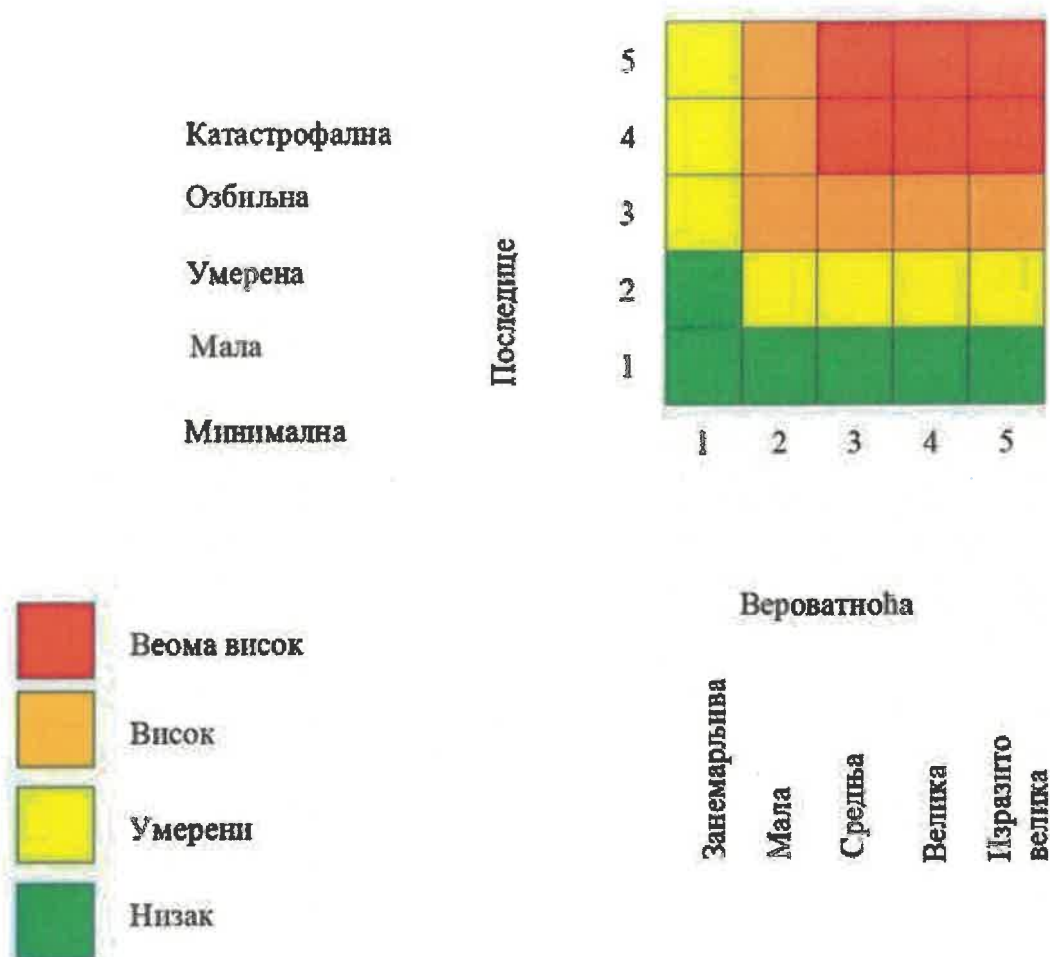
У ЈП „Комуналац“ у Руми, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

2.2. Процена степена ризика

Процена степена ризика од повреде принципа родне равноправности, врши се у складу са чланом 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика



Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ЈП „Комуналац“ у Руми, у 2025. години мала, што се квантификује бројем 2. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као умерени, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као мале, а што се квантификује бројем 2.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

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.

3.1. 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.

3.2. 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.

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 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;
- 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.

3.2.1. Мере које се одређују и случајеви осетно неуравнотежене заступљености полова

ЈП „Комуналац“ у Руми нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису непходне за унапређење принципа родне равноправности.

У ЈП „Комуналац“ у Руми, је осетна неуравнотеженост полова у органима управљања, с директор и чланови Надзорног одбора су мушког пола. Органе управљања именује оснивач Јавног предузећа „Комуналац“ у Руми.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3.2.2. 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 деловања.

ЈП „Комуналац“ у Руми, 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:

У органима управљања жене нису 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 јавног предузећа.

Време за увођење мере:

Период од 2025 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- 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

3.2.3. Програмске мере

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

ЈП „Комуналац“ у Руми, 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;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

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 ЈП „Комуналац“ у Руми, 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 благовремено у прописаним роковима са примењивањем ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лица задужена 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 У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

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

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;
- одабира чланова Надзорног одбора;
- 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 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 аката.

Време за увођење мере:

Током 2025. године, континуирано.

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.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима су Директор, Помоћник директора и руководиоци сектора, радних јединица и служби, и то:

Ред. број	Радно место	Име и презиме	Телефон	E-mail
1.	в.д. директора	Стојша Јовановић	063/6523-05	jovanovic.stojisa@komunalacruma.co.rs
2.	Технички директор	Јовичић Бранко	063/652-280	brankoljovicic@yahoo.com
3.	Руководилац Сектора општинских и правних послова	Јанковић Зорица	063/652-282	zoricajankovic@komunalacruma.co.rs
4.	Руководилац Сектора финансијског и рачуноводственог пословања	Драгичевић Весна	063/652-281	vesnadragiccevic@komunalacruma.co.rs
5.	Руководилац Сектора комерцијалног пословања	Марковић Верица	063/652-278	vericamarkovic@komunalacruma.co.rs
6.	Руководилац техничке оперативе	Дер Марко	060/2056-217	marko.der@komunalacruma.co.rs
7.	Руководилац РЈ „Чистоћа“	Митровић Борислав	063/105-2710	borislavmitrovic@komunalacruma.co.rs
8.	Руководилац РЈ „Гробље“	Ивков Градимир	063/652-273	gradimirivkov@komunalacruma.co.rs
9.	Руководилац РЈ „Зеленило“	Јаворац Владимир	060/205-6210	vladimir.javorac@komunalacruma.co.rs
10.	Шеф зоохигијеничарске службе са прихватиштем	Пашћан Војислав	069/105-6208	vojislav.pascan@komunalacruma.co.rs
11.	Шеф Службе паркинга	Гардиновачки Александар	063/508-861	skladiharmonija@gmail.com
12.	Шеф Службе пијаце	Јанков Татјана	060/2056-216	tanja.jankov@komunalacruma.co.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

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

Б) 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;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва
- ради даље континуиране едукације свих запослених.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈП „Комуналац“ у Руми.

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 ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

В. д. директора,
Стојша Јовановић, маг. инж. саоб.



ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица задуженог за родну равноправност

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

- III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs