

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе ЈКП Стандард Врбас из Врбаса доноси се следећи акт :

Јавно комунално предузеће СТАНДАРД ВРБАС
Javne komunalno poduzeće STANDARD VERBAS
Közművelőltés Kőzségi vállalat STANDARD VERBASZ
број: 04-155/1-1
датум: 13.01. 2023. год.

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

САДРЖАЈ

УВОД	3
1. ОПШТИ ДЕО.....	7
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	8
1.2. Родно осетљива статистика	13
1.2.1. Полна заступљеност у ЈКП СТАНДАРД-у, као и у појединачним органима пословања односно рада	13
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	15
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	16
3.1. Опште мере	16
3.2. Посебне мере.....	16
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	17
3.2.2. Подстицајне мере	17
3.2.3. Програмске мере	18
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	20
ЗАКЉУЧАК.....	21
ПРИЛОЗИ.....	22

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона **ЈКП СТАНДАРД ВРБАС** доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Јавно комунално предузеће „Стандард“ Врбас доноси План управљања ризицима, ПИБ 100637388, МБ 08057982, из Врбаса, ул.Саве Ковачевића бр.87., кога заступа в. д. директора Мирјана Петковић, дипл. инж. електротехнике.

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Редни број	Име и презиме чланова тима	занимање	предузеће
1.	Мирјана Копривица	Сарадница за рекламације	ЈКП Стандард Врбас, тренер из области родне равноправности Академије женског предузетништва-Нови Сад , председница УГ Женски центар Хоризонт ,Врбас
2.	Ивана Рудовић	Референт за радне односе и архивар	ЈКП Стандард Врбас

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 према женама, 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 или не може разграничити је вишеструка 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 је предвиђен чл.19. и 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 равноправност

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 А/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 А/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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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

Општина Врбас је својом одлуком од 31.01.1967. године бр 25/67 основала комунално стамбено предузеће које сада послује под именом Јавно комунално предузећа „Стандард“ Врбас из Врбаса, чије су се одлуке од тада усклађивале са важећим законским прописима.

На основу Одлуке о изменама и допунама одлуке о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа Стандард Врбас бр. 011-35/2015-I/01 од 03.07.2015. и Одлуке о изменама и допунама одлуке о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа Стандард Врбас бр. 011-38/2015-I/01 од 17.07.2015. године. претежна делатност предузећа је:

3530 - Снабдевање паром и климатизација што обухвата:

- Производњу и дистрибуцију топлотне енергије
- Управљање дистрибутивним системом за топлотну енергију
- Снабдевање топлотном енергијом тарифних купаца
- Текуће и инвестиционо одржавање котларница, топловода и других објеката за производњу и испоруку топлотне енергије

На основу Одлуке о изменама и допунама одлуке о промени оснивачког акта Јавног комуналног предузећа Стандард Врбас бр. 011-45/2017-I/01 од 13.07.2017. године, предузећу се додељују следеће делатности:

- **5221 – Услужне делатности у копненом саобраћају**
- **4931 – Градски и приградски копнени превоз путника**
- **4931 – Остали превоз путник у копненом саобраћају**
- **812 – Услуге чишћења**
- **8121 – Услуге редовног чишћења зграда**

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Пун назив	Јавно комунално предузеће „Стандард“ Врбас
Скраћен назив	ЈКП „Стандард“ Врбас
Седиште	Врбас, Саве Ковачевића 87
Претежна делатност	3530 Снабдевање паром и климатизација
Матични број	08057982
ПИБ	100637388
Телефон	021/706-089
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	
Име и презиме	Мирјана Петковић
Мобилни телефон	064 84 74 374
Е-маил	mirjana.petkovic@jcpstandard.rs

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ЈКП СТАНДАРД

Организацију ЈКП Стандард Врбас чине:

Организациона структура предузећа ЈКП Стандард Врбас је дата у прилогу са именима чланова Надзорног одбора предузећа, директора предузећа и руководиоца сектора.

Надзорни одбор предузећа

1. Мирјана Шимун, председник – решење бр. 112-99/2021-I/01 од 09.09.2021. год.
2. Драган Шабановић, члан – решење бр. 112-71/2022-I/01 од 11.08.2022. год.
3. Јована Баста, члан – решење бр. 112-72/2022-I/01 од 11.08.2022. год.

Вршилац дужности директора предузећа:

Мирјана Петковић – решење бр. 54/2022-I/01 од 29.12.2022. године

Руководилац сектора за опште и правне послове: Проле Душан

Руководилац економско финансијског сектора: Гордана Радаковић

Руководилац сектора за ИКТ подршку и развој: Мирјана Петковић (стање мировања - решење бр. 04-6818 од 30.12.2022. године)

Руководилац техничког сектора: Наташа Алексић





JKП Стандард Врбас у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;

- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;

- право на солидарну помоћ, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;

- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области;

- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању има следеће циљеве:

- заштита, унапређење заступање економског, социјалног и правног статуса својих запослених;

- потпуна слобода синдикалног и другог интересног организовања и деловања у складу са Уставом РС, међународним правом, законским и подзаконским прописима;

- спровођење законитости;

- стварање услова за неометан рад;

- остваривање пуне заштите запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;

- развијати све облике заштите права запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке ако се утврди да су та права нарушена;

- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене.

Активности из делатности JKП Стандарда организују се кроз рад служби као организационих јединица предузећа. Послови у предузећу групишу се према функцијама, односно природних радних процеса, према исходима који настају у процесу реализације делатности које предузеће обавља у јавном интересу, у складу са одговорностима, знањима и вештинама запослених. Мисија предузећа

Савремено, технички и технолошки опремљено предузеће које је развило иновативне и сигурне начине пружања услуга из области комуналне привреде, које примењује најбоље примере праксе из области заштите животне средине и одрживог развоја и које је, због тога, препознато као модел за функционисање предузећа за пружање комуналних услуга у региону.

Циљеви:

-Основни стратешки циљ предузећа је континуирано пружање комуналних услуга високог квалитета кроз следеће кораке:

-Унапређење и осавремењивање опреме чиме би се унапредио процес рада, повећала продуктивност и смањили губици у свим сегментима пословања предузећа, са посебним акцентом на стварању могућности за прелазак на коришћење природног гаса као основног енергента у производњи топлотне енергије

-Унапређење контроле квалитета послова, чиме би се остварило рационалније искоришћење радног времена и повећала рентабилност

-Постепени прелазак на употребу економских начела приликом формирања цена комуналних услуга

-Унапређење политике наплате потраживања и довођење наплате до нивоа који неће угрожавати опстанак и развој предузећа

-Интезивирање сарадње на релацији запослени-корисници, чиме би се стварали услови за унапређење рада на побољшању квалитета услуга

-Остваривање максималних резултата уз дату количину и квалитет расположивих ресурса

-Пружање комуналних услуга одговарајућег квалитета уз најниже трошкове

-Унапређење професионалних капацитета запослених кроз обуке, едукације и стручно усавршавање

-Едукација грађана по питању енергетске ефикасности

-Континуирано праћење законске регулативе из области обављања делатности и доношење и примена интерних аката којима се ближе уређују поједини пословни процеси.

Послови који се обављају групишу се на: економско финансијски сектор, технички сектор, сектор за опште и правне послове и сектор за икт подршку и развој.

1.2. 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 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 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.

1.2.1. Полна заступљеност у ЈКП СТАНДАРД-у, као и у појединачним органима пословања односно рада

-Полна структура запослених

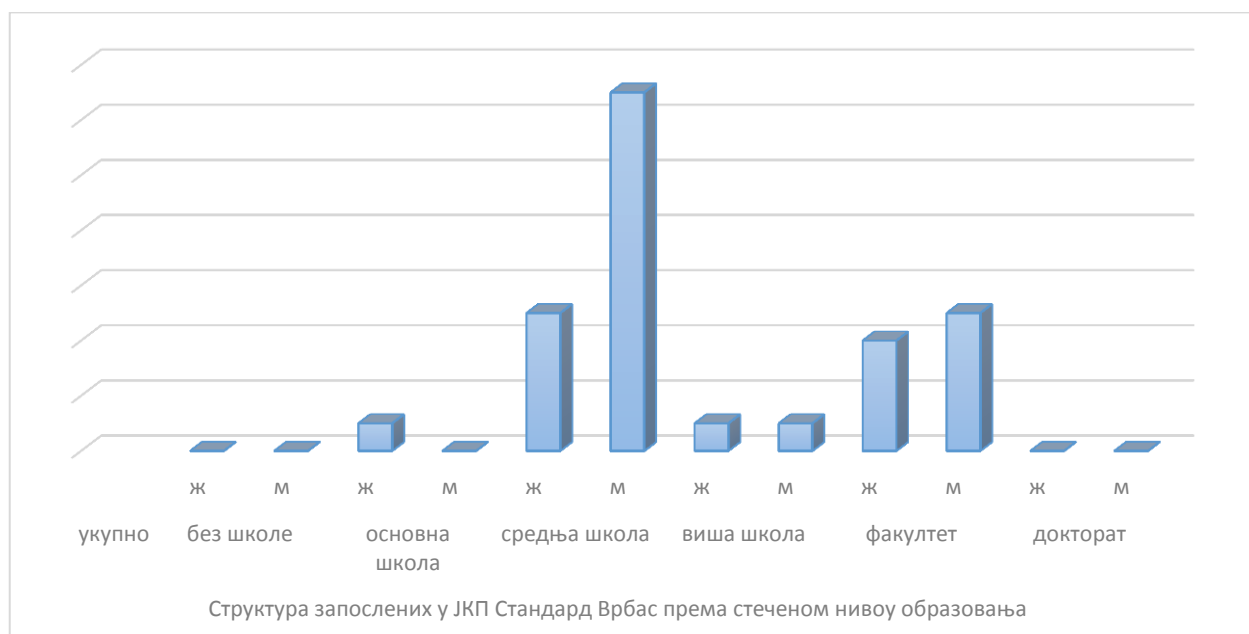
Запослени у ЈКП Стандард Врбас према полу		
Жене	Мушкарци	Укупно
11	19	30

Илустрација 1



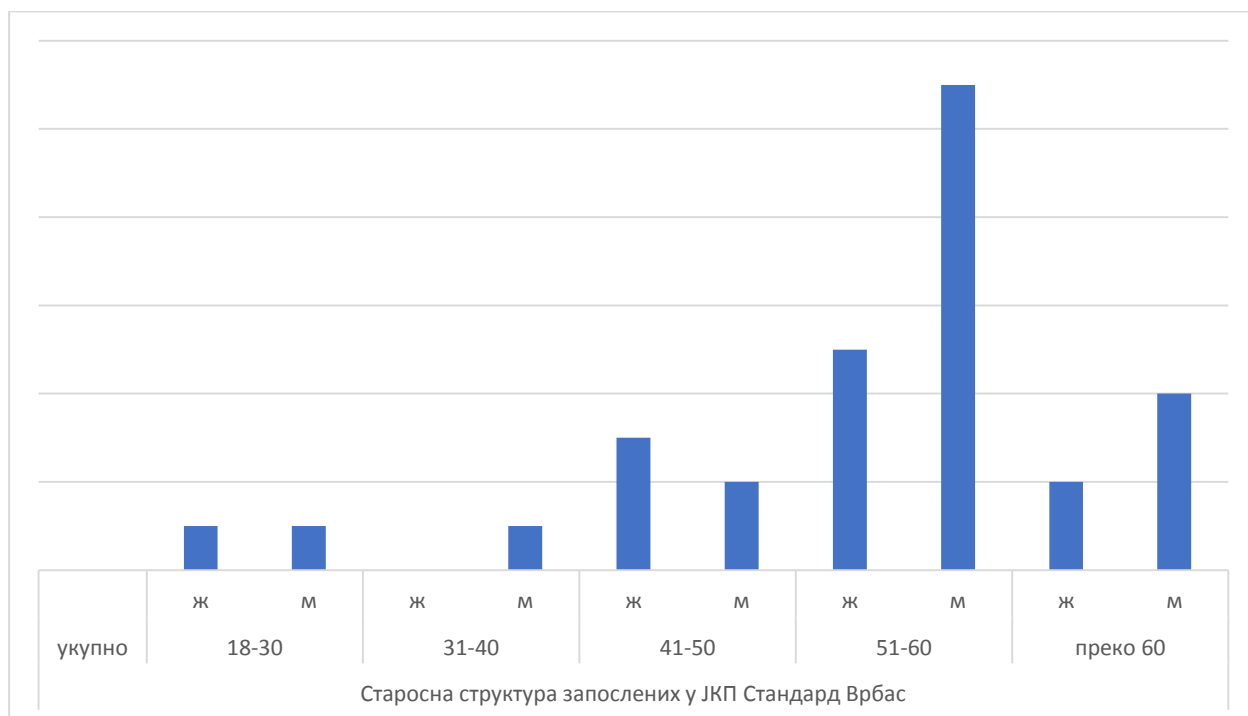
-структура запослених према стеченом нивоу образовања

Структура запослених у ЈКП Стандард Врбас према стеченом нивоу образовања												
укупно	без школе		основна школа		средња школа		виша школа		факултет		докторат	
	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м
30	0	0	1	0	5	13	1	1	4	5	0	0



- Структура запослених према годинама старости

Старосна структура запослених у ЈКП Стандард Врбас										
укупно	18-30		31-40		41-50		51-60		преко 60	
	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м
	1	1	0	1	3	2	5	11	2	4



2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене особе задужене за праћење принципа родне равноправности ЈКП Стандард Врбас у вршењу основних принципа родне равноправности.

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању ЈКП Стандард Врбас у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

ЈКП Стандард Врбас нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП Стандард Врбас у претходном периоду није било

узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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 и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама пословног усавршавања ;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку

планирања, управљања и спровођења планова и политика;

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у надзорним телима и руководећим позицијама;
- 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 случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

ЈКП Стандард Врбас има умерено неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, док у организационој има неуравнотежену структуру.

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 организације рада.

Јавно комунално предузеће Стандард Врбас услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

МЕРА 1. Активирање већег броја мушкараца у органима одлучивања

Разлог за увођење мере:

Природом делатности коју обавља ЈКП Стандард, а то је производња и дистрибуција топлотном енергијом, сви руковооци грејањем су мушкарци па је самим тим изражена родна неравноправност у производном сектору и синдикалној организацији предузећа. Како су у органима управљања жене заступљене у већем проценту у односу на укупан број руководиоца, потребно је оснажити мушкарце за активну партиципацију у поступцима доношења одлука, док је жене потребно оснажити за учешће у синдикалном деловању.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце и жене доносиоце одлука у органима

управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија предузећа.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мушкараца у изборним поступцима
- Омогућити већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена и мушкараца кроз предлагање 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.

Јавно комунално предузеће Стандард услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним и званичним 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 кроз радионице из области родне равноправности.
- Родно одговорно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова на нивоу предузећа

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 **ЈКП Стандард Врбас** 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 примењивање ове мере.

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 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 предузећа.

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 плана пословања, циљева и начела 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:

Први и други квартал 2023. године.

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

Редни број	Име и презиме	занимање	Контакт	
			Телефон	е-маил
1.	Мирјана Петковић	В. д. директора, дипл. инжињ. електротехнике	064/847-4374	mirjana.petkovic@jpkstandard.rs
2.	Мирјана Копривица	Сарадница за рекламације	064/847-4424	mirjana.koprivica@jpkstandard.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца и 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 мушкараца у органима одлучивања

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 ЈКП СТАНДАРД ВРБАС.

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.

ПРИЛОЗИ

1. Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

2. Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

3. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Ред. 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@minljmpdd.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
5.	Локално УДРУЖЕЊЕ ГРАЂАНА „ЖЕНСКИ ЦЕНТАР ХОРИЗОНТ“ ВРБАС	064/8474424 061/1448004	zchorizont@gmail.com

Овај план као општи акти објавити на огласној табли ЈКП Стандард Врбас даном доношења, а ступа на снагу и примењиваће се почев од трећег дана доношења.

в. д. директора

 Мирјана Петковић





Број: 04-152

Датум: 13.01.2023.

На основу чл. 64. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чл.41. Статута ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса, бр.04-4394/2-1 од 10.06.2016.године, в.д.директора Мирјана Петковић, донела је следећу

ОДЛУКУ о одређивању лица задуженог за родну равноправност

Одређује се **Мирјана Копривица**, запослена на радном месту **Сарадник за рекламације**, за лице задужено за родну равноправност.

Именована је задужена да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса ;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става в.д директору ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса, који се, након доношења, достављају министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу;
- 4) сарађује са наведеним 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 послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
- 7) обавља и друге послове у вези са Законом о родној равноправности.

в.д.директора
Мирјана Петковић
Мирјана Петковић



Број: 04-155/1

Дана: 13.01.2023.

На основу члана 19. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године) и чл. 37. Статута ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса бр. 04-4392/2-1 од 10.6.2016. године, Надзорни одбор предузећа је на својој 177. седници, одржаној дана 13.01.2023. године са почетком рада у 12,00 часова, разматрајући 1. тачку дневног реда донео следећу

ОДЛУКУ

Усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса бр.04 – 155/1-1 од 13.01.2023. године.

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈКП „Стандард“ Врбас из Врбаса је саставни део Плана.

Председник Надзорног одбора



Миријана Шимун