

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У
ВОДОПРIVРЕДНОМ ДРУШТВУ
„УШЋЕ“ ДОО БЕЛА ЦРКВА**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Водопривредног Друштва „Ушће“ доо Бела Црква, доноси се следећи акт :

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У
ВОДОПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ
„УШЋЕ“ ДОО БЕЛА ЦРКВА**

САДРЖАЈ

УВОД.....
1. ОПШТИ ДЕО
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКOM ИЗРАДЕ ПЛАНА
1.2. Родно осетљива статистика
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ...
3.1. Опште мере
3.2. Посебне мере
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....
3.2.2. Подстичајне мере
3.2.3. Програмске мере
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
РЕЗИМЕ
ПРИЛОЗИ
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....

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 вд директора Водопривредног Друштва „Ушће“ доо Бела Црква 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.

Назив органа: Водопривредно друштво „Ушће“ доо Бела Црква

Седиште: Бела Црква, 1. Октобра 83

ПИБ: 10864413, матични број: 08674078

Одговорно лице: Рената Нишавић, вд директора

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 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 близска 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 учењивање, 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 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 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 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкице 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/c 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

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Водопривредно друштво „Ушће“ доо	
Скраћени назив	ВД „Ушће“ доо	
Матични број	МБ: 08674078	
ПИБ	ПИБ: 100864413	
Адреса седишта	1. Октобра бр. 83, Бела Црква	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Рената Нишавић
	Број телефона на радном месту	+381 13 853 261
	Мобилни телефон	+381 69 403 0054
	e-mail	uscedoo@gmail.com

Водопривредно друштво „Ушће“ доо Бела Црква (у даљем тексту: Друштво) је основала Скупштина Општине Бела Црква Одлуком од 29.05.1998. године као Предузеће за водопривреду "УШЋЕ" д.о.о.

31.01.2012 године у складу са Законом о привредним друштвима извршено је усклађивање одлуке о основању доношењем Одлуке о изменама одлуке о основању од 31.01.2012 године. Спроведене промене регистроване су у АПР-у Решењем број БД 22003/2012 од 01.03.2012 године. Капитал Друштва је 100 % државни у власништву локалне самоуправе.

Орган управљања Друштва је Скупштина Друштва која броји 5 чланова и именује је Скупштина Општине Бела Црква.

Друштво послује под следећим пословним именом: Водопривредно друштво "УШЋЕ", Друштво са ограниченим одговорношћу Бела Црква. Скраћено пословно име Друштва: ВД "УШЋЕ" д.о.о Бела Црква.

Седиште Друштва је у Белој Цркви, улица 1. Октобар број 83.

Матични број Друштва је 08674078, а порески идентификациони број 100864413.

Претежна делатност Друштва је:

42.91- изградња хидротехничких објеката.

Поред делатности из става 1. овог члана Друштво обавља и друге делатности, и то:

- 02.20 Сеча дрвећа
- 42.11 Изградња путева и аутопутева
- 43.12 Припрема градилишта
- 71.11 Архитектонска делатност
- 71.12 Инжењерске делатности и техничко саветовање
- 81.29 Услуге осталог чишћења
- 81.30 Услуге уређења и одржавања околине.

Друштво обавља водну делатност уређења водотока и заштиту од штетног дејства вода, као делатност од општег интереса, у складу са законом којим се уређује управљање водама.

Делатност обухвата следеће послове:

1. спровођење одбране од поплава и других облика заштите од штетног дејства вода;
2. стварање о функционисању водних објеката и система;
3. одржавање регулационих и заштитних објеката и пратећих уређаја на њима;
4. одржавање хидромелиорационих система за одводњавање и наводњавање;
5. извођење санационих радова и хитних интервенција на заштитним и регулационим објектима;
6. праћење стања водних објеката.

Друштво може обављати и друге делатности, уколико за то испуњава услове прописане законом.

МИСИЈА

Друштво је основано да обавља водну делатност уређења водотока и заштиту од штетног дејства вода.

Мисија је постизање што бољих резултата у оквирима у којима обавља делатност, одржавања и управљања водним објектима и сталног унапређења водне делатности.

ВИЗИЈА

Визија је да постанемо што успешније предузеће у области изградње, одржавања и управљања водним објектима, препознатљиво по предузимљивости, стручности, професионализму и мотивисаности запослених за стално унапређење пословања

ДОКУМЕНТА И ПРОГИСИ КОЛЕ ДРУШТВО ПРИМЕЊУЈЕ У СВОМ ПОСЛОВАЊУ

- Стратегију управљања водама на територији Републике Србије до 2034. године („Службени гласник РС”, бр. 3/2017);
 - Закон о привредним друштвима;
 - Закон о водама;
 - Закон о јавној својини
 - Закон о јавним набавкама;
 - Закон о порезима на имовину;
 - Закон о ПДВ;
 - Закон о рачуноводству;
 - Закон о пореском поступку и пореској администрацији;
 - Закон о раду;
 - Закон о порезу на добит правних лица.
 - И друге законе
 - Правилник о садржини и обрасцу захтева за издавање водних аката и садржини мишљења у поступку издавања водних услова;
 - Правилник о садржини и форми образца финансијских извештаја за привредна друштва, задруге и предузетнике;
 - Правилник о контном оквиру и садржини рачуна у контном оквиру за привредна друштва, задруге и предузетнике;
 - Правилник о начину и роковима вршења пописа и усклађивања књиговодственог стања са стварним стањем;
- Правилник о садржини извештаја о јавним набавкама и начину вођења евиденције о јавним набавкама;
- друга подзаконска акта која су у вези са пословањем ВД "УШЋЕ" д.о.о.
- Оснивачки акт ВД "УШЋЕ" д.о.о.
 - Правилник о организацији и систематизацији послова
 - Правилник о безбедности и здрављу на раду;
 - Правилник о заштити од пожара;
 - Правилник о рачуноводству;
 - Правилник о поступку унутрашњег узбуњивања;
 - Правилник о процени ризика
 - друга интерна акта.

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 појединача 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 остalog, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

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

Укупан број чланова Скупштине Друштва: 5 (100%)

Број жена: 1 (20%)

Број мушкараца: 4 (80%)

Укупан број запослених именованих за чланове Скупштине Друштва: 0 (0%)

Од тога жена: 0 (0%)

Укупан број директор и помоћници директора и секретар: 1 (100%)

Број жена: 1 (100%)

Број мушкараца: 0 (0%)

Укупан број запослених у Одељењу општих и заједничких послова: 4 (100%)

Број жена: 3 (100%)

Број мушкараца: 0 (0%)

Укупан број запослених у Одељењу за припреме и пројектовања: 3 (100%)

Број жена: 1 (33,33%)

Број мушкараца: 2 (66,67%)

Укупан број запослених у Одељењу оперативних послова: 13 (100%)

Број жена: 0 (0%)

Број мушкараца: 13 (100%)

Укупан број радно ангажованих на ППП уговорима: 0 (0%)

Број жена: 0 (0%)

Број жена: 0 (0%)

До дана доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности нису вођени посебни извештаји о родној равноправности, али је евидентија о полу, годишту и степену стручне спреме запослених вођена путем система CROSO и и путем рачунарског програма BizniSoft.

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. I степен	3 (15%)	0 (0%)	3 (15%)
2. II степен	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3. III степен	2 (10%)	0 (%)	2 (10%)
4. IV степен	10 (50%)	3 (15%)	7 (35%)
5. V степен	0 (0%)	0 (%)	0 (%)
6. VI-1 степен	0 (0%)	0 (0%)	0 (%)
6.2 VI-2 степен	0 (0%)	0 (%)	0 (%)
7.1 VII-1 степен	5 (25%)	2 (10%)	3 (15%)
8 VIII степен	0 (%)	0 (%)	0 (%)

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Старосна структура:	Укупно: 0 _____(0%) Ж: 0 _____(0%) М: 0 _____(0%)	Од 21-30 година живота
	Укупно: 5 _____(25%) Ж: 0 _____(0%) М: 5 _____(25%)	Од 31-40 година живота
	Укупно: 3 _____(15%) Ж: 2 _____(10%) М: 1 _____(5%)	Од 41-50 година живота
	Укупно: 8 _____(40%) Ж: 1 _____(5%) М: 7 _____(35%)	Од 51-60 година живота
	Укупно: 4 _____(20%) Ж: 2 _____(10%) М: 2 _____(10%)	Од 61-70 година живота

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Друштва у вршењу основних принципа родне равноправности.

Установа нема интерну документацију из области родне равноправности.

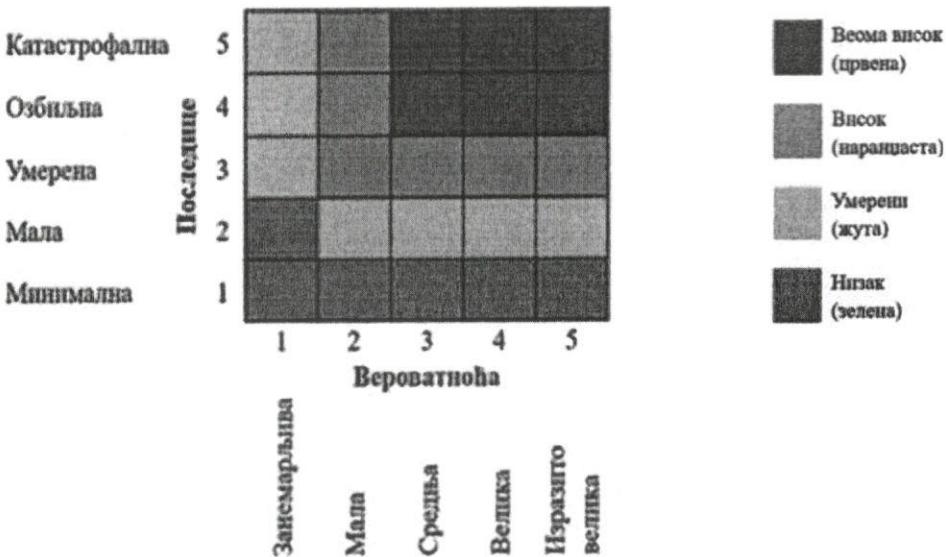
У Друштву, у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места, не постоје истоветна радна места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури, нити постоје радна места за које је оправдана потреба прављења разлике по полу.

У Друштву не постоји уравнотежена заступљеност полова, али разлог томе није последица родне дискриминације, већ је разлог за запошљавање била одговарајућа стручна спрема запослених и њихово радно искуство за одговарајуће радно место, а осим тога природа послова које обавља друштво је таква да захтева повећано ангажовање запослених из професија којима више гравитирају припадници мушких пола (управљачи грађевинским и другим сличним машинама, возачи и сл.).

У Друштву се у претходном периоду нису издвајала средства за унапређење родне равноправности.

У Друштву у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Имајући у виду члан 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Број: 110-00-00007/2022-01 од 31. маја 2022. године, Водопривредно друштво „Ушће“ доо Бела Црква је уз помоћ матрице за процену и мерење ризика проценио да спада у умерени ризик, с обзиром да постоји велика вероватноћа, а мале последице од повреде принципа родне равноправности.



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, 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.

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

Водопривредно друштво „Ушће“ доо Бела Црква услед постојања осетно неуравнотежене заступљености полова у организационој структури запослених, доноси следећу меру:

МЕРА: АФИРМАТИВНО ЗАПОШЉАВАЊЕ МАЊЕ ЗАСТУПЉЕНОГ ПОЛА РАДИ ПОБОЉШАЊА ПОЛНЕ СТРУКТУРЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Разлог за увођење мере:

У структури запослених **мање заступљени пол** заступљен у осетно нижем проценту у односу на укупан број, те је потребно оснажити **мање заступљени пол** афирмативним запошљавањем.

Време за увођење мере:

Период од 2024 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број **мање заступљеног пола** у комисијама и другим телима установе

Престанак спровођења мере:

Мера афирмативног запошљавања спроводиће се до постизања уравнотежене заступљености полова у структури запослених

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.

Водопривредно друштво „Ушће“ доо Бела Црква услед потребе за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

МЕРА: АКТИВИРАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА МАЊЕ ЗАСТУПЉЕНОГ ПОЛА У ОРГАНЕ ОДЛУЧИВАЊА И АНГАЖОВАЊЕ И ПРЕДЛАГАЊЕ ЗА АНГАЖОВАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА МАЊЕ ЗАСТУПЉЕНОГ ПОЛА У

ПОСТУПЦИМА ИЗБОРА И ДОНОШЕЊА ОДЛУКА.

Разлог за увођење мере:

Иако је у органима одлучивања **мање заступљени пол** заступљен у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити **мање заступљени пол** за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања **мање заступљеног пола** доносиоца одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2024 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број **мање заступљеног пола** у комисијама и другим телима установе
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију **мање заступљеног пола** на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју **мање заступљеног пола** да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја **мање заступљеног пола** кроз предлагање већег броја **мање заступљеног пола** 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.

Водопривредно друштво „Ушће“ доо Бела Црква 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 запослене 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 **Водопривредном друштву „Ушће“ доо Бела Црква** 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:

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

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ 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:

- пријављивање запослених на обуке, семинаре и конференције у вези са родном равноправношћу

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене 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 2024. 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 истражима 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

Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
Гордана Запивоварски	Финансијско- административни радник	+381 69 4030044	gzapivovarski@gmail.com

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаки организовање и укључивање мање заступљеног пола 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 мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене 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 Водопривредном друштву „Ушће“ доо Бела Црква.

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

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

II – Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности



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

Редни 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