



ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „Пут“ Нови Сад

21000 Нови Сад, Руменачка 150/а

Пиб: 100187770

Матични број: 08171963

Шифра делатности: 4211

Текући рачун: АИК БАНКА а.д. Београд 105-31605-80



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈКП ПУТ НОВИ САД

Број: 1200/9427

Нови Сад, 30.12.2022. године

На основу члана 19. и члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), члана 74. и члана 75. Статута Јавног комуналног предузећа „ПУТ“ НОВИ САД број 1100/11785 од 1.12.2016., директор Душан Радојичић, дана 30.12.2022. доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО.....	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током 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. Подстицајне 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), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. став 1 и члана 21. овог закона, ЈКП „ПУТ“ НОВИ САД 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.

ЈКП „ПУТ“ НОВИ САД

Седиште и адреса: Нови Сад, Руменачка 150а

Матични број: 08171963

ПИБ: 100187770

Електронска адреса: office@jkpput.rs

Веб сајт: www.jkpput.rs

Лице одговорно за родну равноправност: Наташа Силађи

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, samozapošljavanja, 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, породичног 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 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/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

Назив: ЈКП ПУТ

Седиште и адреса: Руменачка 150а, Нови Сад

Број телефона: 021/511 066

Електронска адреса: office@jkpput.rs

Веб сајт: jkpput.rs

Матични број: 08171963

ПИБ: 100187770

Оснивач:

Скупштина Града Новог Сада

Година оснивања: 1949. година, од 30.12.1998. године – Јавно комунално предузеће

Основне делатности предузећа

Делатности, односно послови и послови спољнотрговинског промета субјекта уписа:

42.11 Изградња путева и аутопутева,

Обухвата:

- Изградњу аутопутева, улица, друмова и других путева за возила и пешаке,
- Површинске радове на улицама, путевима, аутопутевима, мостовима или тунелима,
- Асфалтирање путева,
- Бојање и обележавање ознака на путевима, и
- Постављање ограда и саобраћајних ознака и сл.

08.12 Експлоатација шљунка, песка, глине и каолина

19.20 Производња деривата нафте

23.61 Производња производа од бетона намењених за грађевинарство,

23.63 Производња свежег бетона

38.11 Скупљање отпада који није опасан

42.13 Изградња мостова и тунела,

42.21 Изградња цевовода ,

42.22 Изградња електричних и телекомуникационих водова

42.91 Изградња хидротехничких објеката

43.1 Рушење и припремање градилишта

43.11 Рушење објеката

43.12 Припрема градилишта

43.13 Испитивање терена бушењем и сондирањем

43.21 Постављање електричних инсталација

43.22 Постављање водоводних, канализационих, грејних и климатизованих система

43.29 Остали инсталациони радови у грађевинарству

43.31 Малтерисање

43.99 Остали непоменути специфични грађевински радови

45.20 Одржавање и поправка моторних возила

49.39 Остали превоз путника у копненом саобраћају

49.41 Друмски превоз терета

52.21 Услужне делатности у копненом саобраћају

71.11 Архитектонска делатност

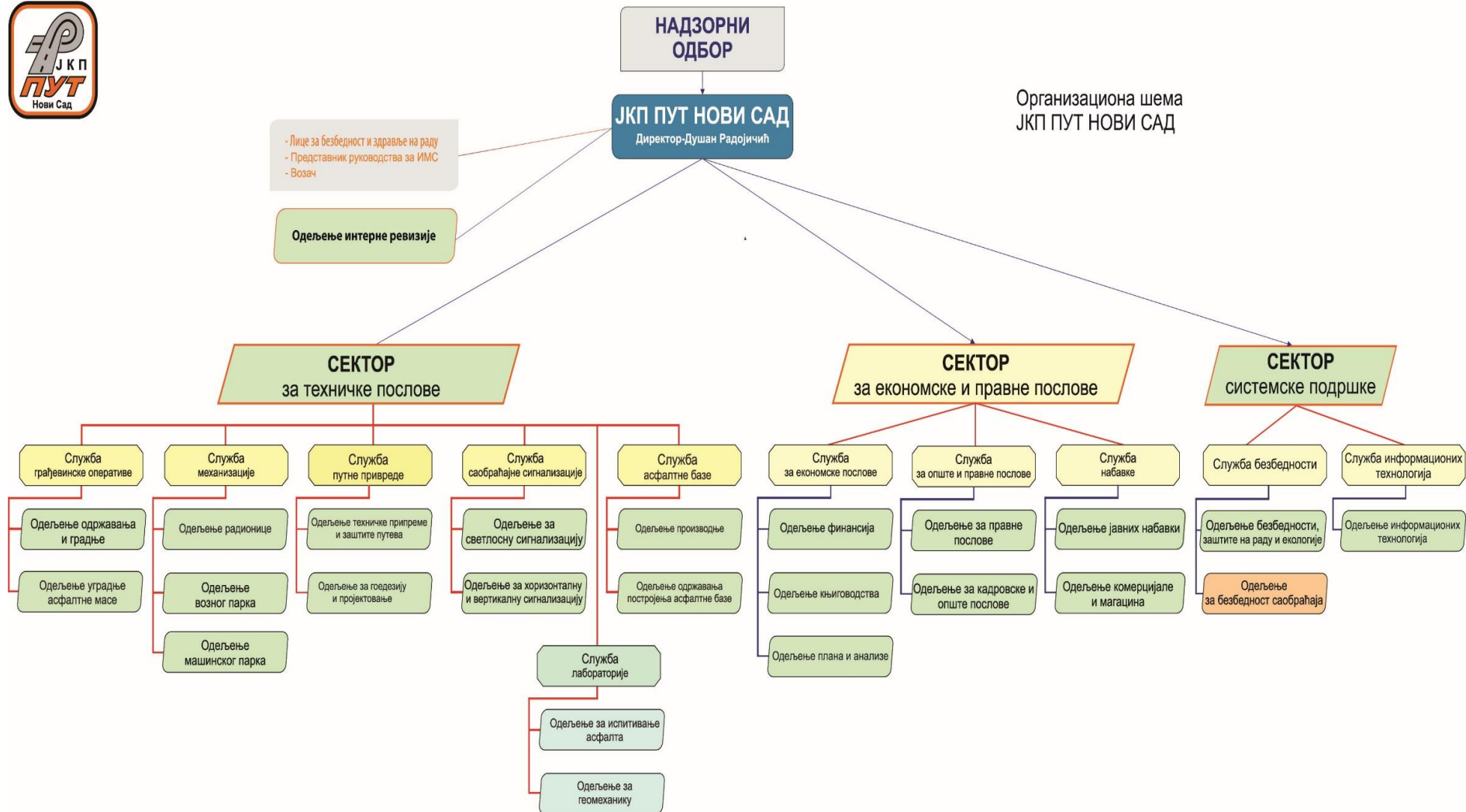
71.12 Инжењерске делатности и техничко саветовање

71.20 Техничко испитивање и анализе

81.29 Услуге осталог чишћења

81.30 Услуге уређења и одржавања околине

ПОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА - ШЕМА



Директор Душан Радојичић именован по решењу Скупштине Града Новог Сада број: 34-4426/2021- I, 18.06.2021. год. на период од 4 године

Надзорни одбор чини:

- Председник Митар Радоњић именован по решењу Скупштине Града Новог Сада број: 022-1/2021-69-I, 03.04.2021. год. на период од 4 године,
- Члан Бранко Грбић именован по решењу Скупштине Града Новог Сада број: 022-1/2021-251-I, 22.12.2021. год. на период од 4 године,
- Чланица Мери Мејић именована по решењу Скупштине Града Новог Сада број: 022-1/2021-54-I, 05.04.2021. год. до именовања новог члана.

МИСИЈА И ВИЗИЈА ПРЕДУЗЕЋА

МИСИЈА

Јавно комунално предузеће "Пут" Нови Сад своје пословање заснива на услугама нискоградње које је у попуности усаглашено са захтевима важећих закона и прописа, техничким стандардима и захтевима корисника, ради постизања њиховог максималног задовољења.

ВИЗИЈА

ЈКП "ПУТ" жели да унапреди постојећу и освоји водећу позицију на тржишту у области производње и пружања услуга из његове пословно-производне понуде. ЈКП "ПУТ" стално побољшава укупне перформансе пословања, перформансе готових производа и услуга и осваја нове производе и врши стално прилагођавање пословања захтевима инвеститора уз диференцијацију од конкуренције. Предузеће своју делатност у области одржавања и изградње објеката путне привреде и других објеката нискоградње обавља у специфичним околностима.

Од послова на текућем одржавању саобраћајница на територији Града Новог Сада остварује се око две трећине прихода Предузећа, а остатак прихода, Предузеће остварује пословањем са осталим инвеститорима. С обзиром на лоше стање улица на територији Града, тенденција је да се износ средстава на текућем одржавању повећа у наредном периоду.

Тиме се обезбеђује уписаност радне снаге и производних капацитета, а да би се задовољили захтеви тржишта Предузеће ангажује и друге подизвођаче на услугама на изradi учинака.

ДУГОРОЧНИ И СРЕДЊОРОЧНИ ПЛАН ПОСЛОВНЕ СТРАТЕГИЈЕ И РАЗВОЈА

Основни циљ дугорочног и средњорочног плана пословне стратегије јесте развој и унапређење основне делатности Предузећа. ЈКП „ПУТ“ је донео Дугорочни и средњорочни план пословне стратегије и развоја јавног комуналног предузећа „ПУТ“ Нови Сад за период 2017-2026. године на који је Скупштина Града Новог Сада на XXI седници 9.6.2017. године дала сагласност.

Основне функције ЈКП „ПУТ“ у оквиру поверених делатности су везане за стабилно и квалитетно задовољавање комуналних потреба становништва и других корисника

комуналних услуга на територији Града Новог Сада.

У том смислу, у наредном периоду укупно пословање и развој Предузећа, треба у што већој мери подредити унапређењу и развоју поверених комуналних делатности, у правцу:

- Повећања степена доступности комуналних услуга
- Веће поузданости и стабилности код пружања комуналних услуга
- Бољег квалитета пружених услуга по захтевима корисника и стандардима који се примењују у најразвијенијим европским државама

Кључне активности потребне за достизање циљева Предузећа у наредним годинама:

- Јачање кадровских капацитета
- Инвестирање у возила и опрему

Лице за координацију током израде Плана: Наташа Силађи

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 производеле 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.

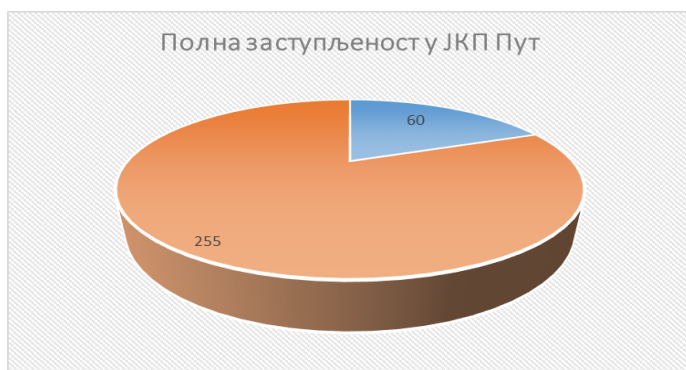
У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

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

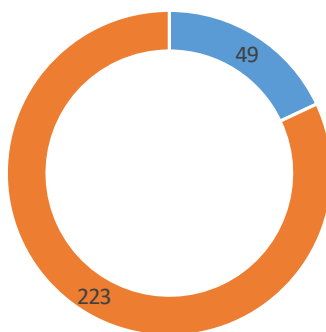
1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: <u>315</u> (100%)			
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: <u>60</u> (<u>19</u> %)			
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: <u>255</u> (<u>81</u> %)			
	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>272</u> (86%)	<u>49</u> (15,5%)	<u>223</u> (71%)
Лица на положајима	<u>43</u> (14%)	<u>11</u> (3,5%)	<u>32</u> (10%)

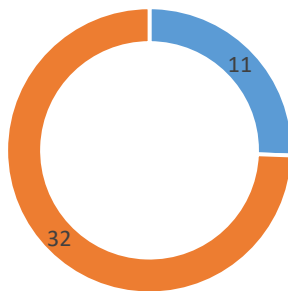
Жене
Мушкарци



Лица на извршилачким радним местима



Лица на положајима



Полна заступљеност исказана по секторима

Сектор	Пол	Број запослених
Директор предузећа	мушки	3
Директор предузећа	женски	4
Укупно за директор предузећа		7
Сектор техничких послова	мушки	213
Сектор техничких послова	женски	26
Укупно за сектор техничких послова		239
Сектор за економске и правне послове	мушки	20
Сектор за економске и правне послове	женски	22
Укупно за сектор за економске и правне послове		42
Сектор за системски подршку	мушки	19
Сектор за системски подршку	женски	8
Укупно за сектор за системску подршку		27

Надзорни одбор	Мушки	Женски
	2 (67%)	1 (33%)

Директор предузећа	Мушки	Женски
	1 (100%)	0 (0%)

Орган власти води евиденцију о полној структури, старости и нивоу стручне спреме али до сада није формално одређено лице које је именовано за овакве активности јер за тим није постојала потреба.

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. НК	(6%)	(0,1%)	(5,9%)
2. ПК	(7%)	(0%)	(7%)
3. KB	(28%)	(0,1%)	(26,9%)
4. CCC	(35%)	(8%)	(27%)
5. BKB	(2%)	(0,1%)	(1,9%)
6. BШВ	(7%)	(2%)	(5%)
7. BCC	(15%)	(7,6%)	(7,4%)



1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Старосна структура:	Укупно: 19 (100__ %) Ж: 5 (26 %) М: 14 (74 %)	Од 21-30 година живота
	Укупно: 66 (100%) Ж: 12 (18%) М: 51 (82_ %)	Од 31-40 година живота
	Укупно: 108 (100%) Ж: 23 (21%) М: 85 (79%)	Од 41-50 година живота
	Укупно: 101 (100%) Ж: 16 (16%) М: 85 (84%)	Од 51-60 година живота
	Укупно: 21 (%) Ж: 4 (19%) М: 17 (81%)	Од 61-70 година живота

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗАПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Пут“ у вршењу основних принципа родне равноправности.

Орган није формално водио евиденцију о параметрима из области родне равноправности али је структура запослених уредно праћена по критеријуму пола, старости и нивоа стручне спреме.

Иако је у ЈКП „Пут“ један пол (женски) мање заступљен због специфичности посла и основне делатности, у органу власти не постоје искључујући елементи што имплицира да оба пола имају једнаке могућности и равноправан третман.

У претходних 7 година у предузећу није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања или 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, 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 случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>272</u> (86%)	<u>49</u> (15,5%)	<u>223</u> (71%)
Лица на положајима	<u>43</u> (14%)	<u>11</u> (3,5%)	<u>32</u> (10%)

У органима управљања не постоји неуравнотежена заступљеност полова док у организационој структури постоји али то је осетно и видљиво само када се посматрају проценти,

У пракси је очигледно, да у складу са врстом посла не постоји дискриминација или било каква врста ускраћивања права и могућности мање заступљеном полу.

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.

ЈКП „Пут“ услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја жена у органе управљања, ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. 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 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 2022 – 2026. 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.

ЈКП „Пут“ Нови Сад 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 ЈКП „Пут“ Нови Сад 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.

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;
- 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

Рб	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Наташа Силађи	Стручни сарадник I певизор	069/6206 20	natasa.siladji@jkpput.rs
2.	Љубомир Јокић	Стручни сарадник I за правне послове	064/3361 740	ljubomir.jokic@jkpput.rs
3.	Мирослав Мирковић	Стручни сарадник I за кадровске и опште послове	064/8555 581	miroslav.mirkovic@jkpput.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 управљања 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 ЈКП „Пут“ Нови Сад.

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 – 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

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@minljpdd.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

ДИРЕКТОР

Радојичић Душан, дипл. економиста