

На основу члана 48. става 1. тачке 10. Статута Јавног комуналног предузећа „Зеленило Аранђеловац“, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр.52/21)

Надзорни одбор јавног комуналног предузећа „Зеленило Аранђеловац“ на седници одржаној дана 13.12.2022. године, донео је

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЗЕЛЕНИЛО АРАНЂЕЛОВАЦ“

Недавно усвојеним Законом о родној равноправности Републике Србије уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну димензију у области у којој делују.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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.

Према општем приципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкарце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно демистификовати. Ако се комбинују са другим стереотипима, попут оних заснованих на раси или етничком пореклу, вери или веровању, инвалидитету, годинама или сексуалној оријентацији, то може још више појачати негативне утицаје стереотипа.

Негативан пример утицаја стереотипа може се појавити и у примени вештачке интелигенције која је постала подручје од стратешког значаја и кључни покретач економског напретка. Иако може донети решења за многе друштвене изазове, она носи ризик појачавања родних неједнакости. Наиме, ова технологија може представљати нове безбедносне ризике за друштво када је уграђена у производе и услуге (на пример, програми за препознавање лица).

Нова бела књига Европске комисије (ЕК) о вештачкој интелигенцији дефинише европски приступ заснован на вредностима и основним правима Европске уније (ЕУ), укључујући недискриминацију и равноправност полова. Следећи оквирни програм за истраживање и иновације, Horizon Europe, такође ће пружити увиде и решења о превазилажењу потенцијалних родних предрасуда у вештачкој интелигенцији, као и за отклањање родних стереотипа у свим друштвеним, економским и културним доменима, подржавајући развој непристрасних доказа те политике.

Прошле 2020. године обележено је 25 година од усвајања Пекиншке декларације и Платформе за деловање - првог универзалног опредељења и акционог плана за унапређење равноправности жена и мушкараца са циљем обликовања бољег света за њих.

ЕУ је глобални лидер у области родне равноправности. Захваљујући снажном законодавству и судској пракси о једнаком третману, напорима да се родна димензија integriше у различита подручја политике и законима за решавање одређених неједнакости, ЕУ је у последњим деценијама постигла значајан напредак али он још увек није потпун па је отуда потребно дати нови импулс родној равноправности.

Јавно комунално предузеће „Зеленило Аранђеловац“ (у даљем тексту: ЈКП) има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. Као друштвено одговорно предузеће које првенствено обавља комуналне делатности, ЈКП својом добром праксом служи као пример добре праксе у Републици Србији. Уложени су посебни напори да се повећа број запоселних жена у ЈКП, као и да се повећа број жена на руководећим пословима и позицијама који учествују у доношењу одлука. Тренутно је 51,47 % наших запослених жене, на руководећим пословима је 60 % је жена.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент ЈКП за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом периоду. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и пралагодљив документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове. Због тогаће његово праћење и евалуација бити кључни фактор током његове имплементације. Како би спроводио План, ЈКП ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији Плана родне равноправности 2022-2027. Овај план има за циљ да подржи напоре ЈКП у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне

неравноправности или било које друге врсте пристрастности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и напоре и посвећеност родној равноправности у ЈКП.

1. ТРЕНУТНО СТАЊЕ

У овом одељку приказани су подаци ЈКП на дан 09.12.2022. године

1.1. Расподела запослених и руководства у ЈКП

У ЈКП је на дан 09.12.2022.године било запослено 33 мушкараца и 35 жена.

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	33	35	68
Руководеће позиције	2	3	5

Табела 1: Родна равноправност свих запослених и руководећег кадра

Табела 1 показује да ЈКП запошљава 51,47 % жена и 48,53 % мушкараца. Такође указује да на руководећим пословима је 60 % жена и 40 % мушкараца.

1.2. Расподела запослених у ЈКП по стеченим квалификацијама

Род/ квалификација	Основна школа	Средња стручна спрема	Виша стручна спрема	Висока стручна спрема
Жене	7	19	4	5
Мушкарци	6	21	1	5
Укупно	13	40	5	10

Табела 2: Расподела запослих по стеченим квалификацијама.

2. Фаза планирања

2.1. Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, свако јавно предузеће, укупључујући и ЈКП, се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (2006)
- Закон о забрани дискриминације (2009)
- Закон о равноправности полова (2009)
- Закон о родној равноправности (2021)
- Закон о заштитнику грађана (2009)
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2022. године
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020).

- Треба посебно нагласити да су при изради овог Плана узети у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије за период од 2016. до 2020. године:

- поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
- солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
- подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
- јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
- заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
- узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- континуираност планирања;
- координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

2.2. Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у ЈКП постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процес селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људском ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, ЈКП би у наредних неколико месеци требало да образује Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Такође је потребно одредити лице задужено за родну равноправност.

2.2.1. Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) Прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређење родне равноправности у ЈКП;
- 2) Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у ЈКП и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга ЈКП;
- 3) Доставља извештаје из тачке овог става Надзорном одбору ЈКП;

- 4) Сарађује са министарствима и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
- 5) Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност;
- 6) Обављаа и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

2.2.2. Укљученост лица задуженог за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима, конференцијама и седницама ЈКП и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

2.2.3. Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације

2.2.4. Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за рдну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема из извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

2.2.5. Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у ЈКП и идентификовали области интервенције, Тим за родну равноправност треба да предузме следеће кораке:

- Детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у ЈКП;
- Формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима;
- Спровођење анкета међу запосленима у ЈКП.

2.3. Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

Циљеви	Мере	Одговорност
Образовати тим за родну равноправност који пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	директор
Укључити питање родне равноправности у регулаторне документа ЈКП који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна документа ЈКП	директор
Подићи свест свих органа и особља у ЈКП о значају резултата у контексту праћења родне равноправност	Спроводити иницијативе за подизање свести о праћењу податка	директор
Стимулисати бољу равнотежу полова у ЈКП тамо где је равнотежа урушена	Организовати стимулативне иницијативе	руководиоци организационих јединица
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докуменат	руководиоци организационих јединица

2.4. Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Укључити све запослене	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност.
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности	Комуницирати о анализи једнаког третмана	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

међу особљем ЈКП

2.5. Успостављање родно осетљиве културе у ЈКП

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмерити запослене на значај културе родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подигнути свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања	Организовати иницијативе о подизању свести о родно заснованим стереотипима и понашањима	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати актуелне трендове у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и култури једнаких породичних обавеза	Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога. Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима.	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.6. Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима ЈКП	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота. Користити различите методе њихове популаризације	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и биансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју. Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије и	Спровођење обука и активности вођења	руководиоци организационих

менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота	равнотеже између посла и приватног живота	јединица, лице задужено за родну равноправност
--	---	--

2.7. Родна димензија у здравству и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање	Обезбедити оптимално здравствено стање	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	Промовисати равноправно учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евакуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева и обуке. Организовати одговарајући број евалуираних курсева.	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.8. Евалуација

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рана на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовиш видљивост рада на родној равноправности.



Ј.К.П. "ЗЕЛЕНИЛО АРАНЂЕЛ"

Венац Слободе 10, 34300 Аранђеловац, Србија

Тел / факс 034 715 667, Тел 034 715 664

e-mail: office@jkpzelenilo.rs

www.jkpzelenilo.rs

На основу члана 48. Статута Јавног комуналног предузећа „Зеленило Аранђеловац“ Аранђеловац,

Надзорни одбор ЈКП „Зеленило Аранђеловац“ на седници одржаној дана 13.12.2022. године донео је следећу

ОДЛУКУ

Да се усваја План родне равноправности Јавног комуналног предузећа „Зеленило Аранђеловац“.

Аранђеловац
13.12.2022. године



ПРЕДСЕДНИК
НАДЗОРНОГ ОДБОРА
Момчило Чумић