



Број: 10/1065

Датум: 30.12.2022.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈКП „ГРЕЈАЊЕ“ ПАНЧЕВО

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 в.д. директора ЈКП „ГРЕЈАЊЕ“ ПАНЧЕВО доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

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 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/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

ЈКП „ГРЕЈАЊЕ“ Панчево организовано је на основу Одлуке о подели Јавног комуналног предузећа „Стандард“ на четири јавна предузећа, број 97-2700/15 од 10.03.1993. год. и почело је са радом 01.04.1993.год. У саставу ЈКП „Грејање“ у тренутку оснивања налазило се 30 котларница са веома разуђеном структуром у односу на инсталисану снагу и врсту горива која се користе за погон.

Основна делатност ЈКП „Грејање“ Панчево је производња и снабдевање паром и климатизација.

Органи предузећа су:

1. Надзорни одбор
2. Директор

Предузеће се састоји из следећих организационих јединица:

- 1) Директор предузећа- Предраг Живковић, именован 16.07.2022. год.
- 2) Саветник директора за инвестициона улагања и управљање пројектима
- 3) Одељење јавних набавки
- 4) Технички сектор-извршни директор Зоран Божанић
 - 4.1 Служба производње
 - 4.2 Служба одржавања
 - 4.3 Служба техничке припреме
- 5) Економски сектор-извршни директор Бранка Петровић
 - 5.1 Служба финансија, рачуноводства, продаје и наплате
 - 5.2 Служба продаје и наплате

5.3 Служба комерцијале и магацинског пословања

б) Сектор општих и правних послова-извршни директор Љиљана Вуколић

6.1 Служба утужења, наплате потраживања, правних и кадровских послова

6.2 Служба општих послова

Надзорни одбор предузећа чине чланови:

1. Председник - Богдан Савић, именован 18.12.2021. год
2. Члан, представник јединице локалне самоуправе - Александра Аћимовић, именована 18.12.2021. год.
3. Члан, представник из реда запослених - Владимир Гаврановић, именован 18.12.2021. год.

Шематски приказ унутрашње организације и послова у ЈКП "Грејање" Панчево

ДИРЕКТОР	I	ОДЕЉЕЊЕ ЈАВНИХ НАБАВКИ	1. Руководилац одељења јавних набавки 2. Самостални стручни сарадник за јавне набавке		
	II	ТЕХНИЧКИ СЕКТОР	1. Извршни директор техничког сектора	II 1	СЛУЖБА ПРОИЗВОДЊЕ 1. Руководилац производње 2. Руководилац топлана и котларница 3. Механичар одржавања топлана 4. Руковац топлана 5. Диспетчер надзорног система 6. Самостални оператер за хемијску припрему воде
				II 2	СЛУЖБА ОДРЖАВАЊА 1. Руководилац одржавања 2. Главни пројектант 3. Инжењер одржавања 1 4. Инжењер одржавања 2 5. Пословођа машинског одржавања 6. Груповођа 1 7. Груповођа 2 8. Монтер 9. Електрозаградњач 10. Диспетчер 11. Димњичар 12. Руководилац електроодржавања 13. Инжењер електроодржавања и надзора 14. Електричар аутоматичар 15. Руководилац трајектиског одржавања 16. Пословођа трајектиског одржавања 17. Бован-руководилац трајектиског одржавања 18. Бован квалитет 19. Ливарсколатар 20. Бођа екипе колана 21. Помоћни радник
				II 3	СЛУЖБА ТЕХНИЧКЕ ПРИПРЕМЕ 1. Руководилац службе техничке припреме 2. Самостални стручни сарадник 3. Референт у техничкој припреми
	III	ЕКОНОМСКИ СЕКТОР	1. Извршни директор економског сектора 2. Сарадник за план и анализу	III 1	СЛУЖБА ФИНАНСИЈА, РАЧУНОВОДСТВА, ПРОДАЈЕ И НАПЛАТЕ 1. Руководилац службе финансија, рачуноводства, продаје и наплате ОДЕЉЕЊЕ КОНТИСТА-ПОГОНСКИХ КЊИГОВОЂА, КЊИГОВОЂА-ПОМОЋНОГ ЛИКВИДАТОРА, ЛИКВИДАТОРА БЛАГАЈНИКА И РЕФЕРЕНТА ОБРАЧУНА ЗАРАДА 2. Шеф одељења контиста-погонских књиговођа, књиговође-помоћника, ликвидатора-благјаника и референта обрачуна зарада 3. Контиста-погонски књиговођа 4. Књиговођа-помоћни ликвидатор 5. Ликвидатор-благјаник 6. Референт обрачуна зарада
				III 2	СЛУЖБА ПРОДАЈЕ И НАПЛАТЕ 1. Руководилац обрачуна продаје и наплате за станбени простор 2. Референт наплате и продаје за пословни простор 3. Референт кулаца пословног простора 4. Референт обрачуна наплате потраживања
				III 3	СЛУЖБА КОМЕРЦИЈАЛЕ И МАГАЦИНСКОГ ПОСЛОВАЊА 1. Руководилац службе комерцијале и магацинског пословања 2. Референт комерцијалних послова 3. Шеф магацина 4. Магационер
	IV	СЕКТОР ПРАВНИХ И ОПШТИХ ПОСЛОВА	1. Извршни директор сектора општих и правних послова	IV 1	СЛУЖБА УТЈУЖЕЊА, НАПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА, ПРАВНИХ И КАДРОВСКИХ ПОСЛОВА 1. Руководилац службе утјужења, наплате потраживања, правних и кадровских послова 2. Самостални стручни сарадник 3. Виши референт 4. Административни референт 5. Референт за радне односе и припрему рада Надзорног одбора 6. Администратор електронске писарнице
				IV 2	СЛУЖБА ОПШТИХ ПОСЛОВА 1. Руководилац службе општих послова 2. Инжењер информационог система 3. Лице за безбедност и здравље на раду 4. Пословни секретар 5. Лице за управљање отпадом и заштиту животне средине 6. Самостални стручни сарадник за осигурање имовине и лица 7. Референт унутрашње контроле, саобраћаја, контроле лица ангажованих путем Агенције и лице задужено за заштиту од пожара 8. Референт пријема и отпоре поште 9. Кафе куварница и сервир

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 органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

1.2.2. Структура запослених према полу, годинама старости и степену стеченог образовања

Према расположивим подацима, код Послодавца је тренутно запослено 41 жена и 82 мушкарца. Укупно 123 запослена.

Бр.	Параметар		број м	број ж	%м	%ж
1.	Школска спрема	Мастер	4	4	3,2	3,2
2.		Дипломске студије	6	6	4,9	4,9
3.		Виша школа	4	17	3,2	13,7
4.		Средња школа	67	13	54,4	10,4
5.		Основна школа	1	1	0,8	0,8
6.		Без образовног нивоа	/	/	/	/
7.	Године старости	Преко 50	52	20	42,3	16,1
8.		41-50	20	15	16,1	12,1
9.		31-40	10	3	8	2,4
10.		21-30	/	3	/	2,4
11.		15-20	/	/	/	/
12.	Извршни директор/и		1	2	0,8	1,6
13.	Директор		1	/	0,8	/
14.	Руководилац		6	6	4,9	4,9
15.	Шеф		1	1	0,8	0,8
16.	Остали запослени		73	32	59,3	25,8

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

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

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

У предузећу нема процеса који су ризични за повреду 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

-проценити да ли орган има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, и колико она износи у процентима

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.

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, предузеће 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 конквинуирану 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.

Услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности предузеће 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 предузећу 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:

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 ПОХАЂАЊА ОБУКА СЕ ОДНОСЕ И НА ЧЛАНИЦЕ ТИМА ЗАОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.

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

Лица одговорна за спровођење мера из плана управљања ризицима су:

-директор предузећа,

-лице задужено за родну равноправност,

-руководећа лица на свим нивоима,

ЗАКЉУЧАК

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

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

А) Подстицајна мера

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

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у предузећу.

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.



ЈКП „ГРЕЈАЊЕ“ ПАНЧЕВО

В.д. директора Предраг Живковић

ПРИЛОГ

- Одлука о именувању лица за спровођење мера из области родне равноправности**