



На основу чл. 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“), директор ЈП за изградњу Обреновца доноси:

### Посебан План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у 2022. години

Јавно предузеће за изградњу Обреновца, у циљу унапређења и остваривања родне равноправности у 2022. години, у складу са чл. 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“), планира и одређује низ посебних мера, као и разлоге за њихово одређивање, циљеве који се њима могу постићи, начин и контролу њиховог спровођења.

У Јавном предузећу за изградњу Обреновца на дан 31.10.2022. године, запослено је, односно радно ангажовано 51 лице од којих за три запослена лица мирује радни однос.

### Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈП за изградњу Обреновца и полна заступљеност у надзорном одбору

| Редни број    | Опис          | Запослени               | Запослени којима мирује радни однос | Радно ангажована лица   | Надзорни одбор          |
|---------------|---------------|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
|               |               | Број на дан 31.10.2022. | Број на дан 31.10.2022.             | Број на дан 31.10.2022. | Број на дан 31.10.2022. |
| 1             | <b>Мушки</b>  | 25                      | 2                                   | /                       | 2                       |
| 2             | <b>Женски</b> | 23                      | 1                                   | /                       | 1                       |
| <b>УКУПНО</b> |               | 48                      | 3                                   | /                       | 3                       |

### Структура запослених и радно ангажованих према нивоу квалификације (степену стручне спреме по старом)

| Редни број | Ниво квалификације | Запослени (број на дан 31.10.2022. године) | Радно ангажовани (број на дан 31.10.2022. год.) |
|------------|--------------------|--|---|
|------------|--------------------|--|---|

|               |                                     | Мушкарци | Жене | Мушкарци | Жене |
|---------------|-------------------------------------|----------|------|----------|------|
| 1             | 71.3,62.3 и 62.4<br>(ВСС по старом) | 14       | 16   | /        | /    |
| 2             | 61.3 и 61.4<br>(ВШС по старом)      | 2        | 1    | /        | /    |
| 4             | 30.2,40.1 и 40.2<br>(ССС по старом) | 11       | 7    | /        | /    |
| <b>УКУПНО</b> |                                     | 51       |      | 0        |      |

**Старосна структура запослених и радно ангажованих**

| Редни број    | Опис         | Запослени (број на дан 31.10.2022. године) |      | Радно ангажовани (број на дан 31.10.2022. год.) |      |
|---------------|--------------|--|------|---|------|
|               |              | Мушкарци                                   | Жене | Мушкарци  | Жене |
| 1             | До 30 година | 1  | 2    | /   | /    |
| 2             | 30 до 40     | 6  | 7    | /   | /    |
| 3             | 40 до 50     | 6  | 8    | /   | /    |
| 4             | 50 до 60     | 12   | 4    | /   | /    |
| 5             | Преко 60     | 2  | 3    | /   | /    |
| <b>УКУПНО</b> |              | 51   |      | 0   |      |

Посебно би требало нагласити да у предузећу није било пријава запослених о њиховој изложености и поступања које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, као ни судских спорова у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода.

Предузеће ни у једном случају није давало предност једном или другом полу, већ је поступало на начин који у начелу изједначава по правима припаднике једног и другог пола. Предузеће се руководи првенствено потребама посла, узимајући у обзир ниво квалификације заинтересованих кандидата и Правилник о организацији и систематизацији послова ЈП за изградњу Обреновца, водећи рачуна, колико год да околности дозвољавају, да оба пола имају једнаке могућности, без давања предности једном у односу на други.

Сходно законским одредбама, мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

**Опште мере** се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу предузећа.

**Посебне мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности у смислу Закона о родној равноправности јесу 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.

Приликом одређивања посебних мера ЈП за изградњу Обреновца посебно уважава различите интересе, потребе и приоритети жена и мушкараца, у циљу обезбеђења:

- права жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примене 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;
- уравнотежене заступљености полова у надзорном одбору и на положајима;
- уравнотежене заступљености полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употребе 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 примењиваће се док се не постигне циљ због којег су прописане.

У складу са напред наведеним, Посебним планом мера за остваривање и унапређење родне равноправности у 2022. години, утврђују се следеће посебне мере:



## **I Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Јавно предузеће за изградњу Обреновца нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

## **II 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.

**Јавно предузеће за изградњу Обреновца**, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности, предвиђа следеће подстицајне мере:

### **1. Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности**

#### **Разлог за увођење мере:**

Да би се обезбедила једнака заступљеност мушкараца и жена на извршилачким радним местима и положајима, једнак приступ приликом запошљавања и у свим облицима радног ангажовања, информисање, заштита права на раду и у вези са радом, потребно је обезбедити праћење, планирање и спровођење политике једнаких могућности.

**Почетак спровођења:** Након доношења Плана управљања ризицима почеће примењивање ове мере.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Приликом организације процеса рада, пружити једнаке могућности за напредовање и усавршавање, посебно имајући у виду различите интересе, потребе и приоритете жена и мушкараца. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

#### **Престанак спровођења мера:**

Постизањем потпуне или приближне родне уравнотежености.

## **III Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

**Јавно предузеће за изградњу Обреновца**, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

### **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 Предузећа није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Поједина 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 примењивање ове мере.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности вршиће контролу интерне документације 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 доношења Плана управљања ризицима.

### **2. Обука и информисање запослених у вези са применом Закона о родној равноправности**

#### **Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности.

#### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у складу са финансијским могућностима предузећа.

**Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

ДИРЕКТОР ЈП ЗА  
ИЗГРАДЊУ ОБРЕНОВЦА



Славко Берич, мастер менаџер