



Дел.број: 10555

Дана: 28.12.2023

У складу са законском обавезом прописаном чланом 23. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) директор Јавног градског саобраћајног предузећа „Нови Сад“ Нови Сад Иван Радојичић доноси следећу:

### ОДЛУКУ

**УСВАЈА СЕ** План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

За лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима одређује се Соња Вујиновић, дипл.правник, самостални сарадник за правне послове и лице задужено за родну равноправност у Јавном градском саобраћајном предузећу „Нови Сад“ Нови Сад.

Ова одлука је саставни део усвојеног Плана управљања ризицима и ступа на снагу даном доношења и објављивања истог.



ЈАВНО ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО  
ПРЕДУЗЕЋЕ "НОВИ САД"  
ДЕЛ.БР. 10556  
ДАНА 28.12.2023. год.  
НОВИ САД

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Јавно градско саобраћајно предузеће „Нови Сад“ Нови Сад

децембар 2023. године

**САДРЖАЈ:**

<b>I</b>	<b>УВОД</b>	стр. 4
<b>II</b>	<b>ПРАВНИ ОКВИР И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР</b>	стр. 5
<b>III</b>	<b>ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА</b>	стр. 6
<b>IV</b>	<b>ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b>	стр. 8
<b>V</b>	<b>ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ</b>	стр. 9
<b>VI</b>	<b>УВОЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ И ОДГОВАРАЈУЋЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ</b>	стр. 11
	Основни подаци о старосној и полној структури запослених и радно ангажованих лица, бројчано и процентуално исказани	
<b>VII</b>	<b>ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОТЕНЦИЈАЛНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.</b>	стр. 13
<b>VIII</b>	<b>МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b>	стр. 14
	Опште мере	
	Посебне мере	
	1. Увођење родно осетљивог језика у интерна документа	
	2. Уравнотежена заступљеност полова на позицијама које учествују у процесу одлучивања	
	3. Похађање обука и семинара у вези са родном равноправношћу	
	4. Успостављање континуиране сарадње са државним органима, јавним предузећима и организацијама у циљу размене искустава	
<b>IX</b>	<b>ЗАКЉУЧАК</b>	стр. 16

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/21) од 24.05.2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 21. овог закона, као и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“ бр. 67/22) директор Јавног градског саобраћајног предузећа „Нови Сад“ Нови Сад Иван Радојичић 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.

**Јавно градско саобраћајно предузеће „Нови Сад“ Нови Сад**, са седиштем у Новом Саду, ул. Футошки пут бр. 46, претежна делатност: градски и приградски копнени превоз путника, матични број: 08041822, ПИБ: 100277615, ЈБКЈС: 81890, оснивач: Град Нови Сад, кога заступа директор Иван Радојичић, **доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.**

Лице одговорно за израду Плана управљања ризицима је Соња Вујиновић, дипл. правник, самостални сарадник за правне послове и лице задужено за родну равноправност у Јавном градском саобраћајном предузећу „Нови Сад“ Нови Сад.

## I 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 наизглед 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 појединих личних својстава може разграничити или не је вишеструка дискриминација.

Законом о родној равноправности уређују 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 је чланом 19. и 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.

## II ПРАВНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

**Правни оквир Републике Србије** у оквиру ког се спроводе стратешки циљеви у области родне равноправности, поред Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр. 52/21) чине следећи прописи:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“ бр. 98/06 и 115/21) као највиши правни акт у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15.), забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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 која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4.);

- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ бр. 22/09, 52/21);
- Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17, 95/18-аутентично тумачење);
- Породични закон („Службени гласник РС“ бр. 18/05, 72/11-др.закон, 6/15);
- Кривични законик („Службени гласник РС“ бр. 85/05, 88/05, 107/05, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16, 35/19);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“ бр. 103/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС“ бр. 12/22) и други прописи.

### **Институционални оквир**

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности.

Институције за спровођење политика су Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

### **III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА**

- 1) Род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) Осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својстава налазе у неједнаком положају;

- 3) **Пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **Једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **Дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **Родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **Родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **Уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **Уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) **Родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, политичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) **Подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 12) **Родно осетљив језик** је језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;



**13) Родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Изрази који се користе у овом Плану и актима донетим на основу Плана, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на која се односе.

#### **IV ЦИЉ ИЗРАДЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Циљ израде Плана управљања ризицима, у складу са законом, јесу мере правне и практичне природе које представљају гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова којима се спречавају и отклањају могућности свих облика родно заснованог насиља, а нарочито:

-оцена изложености институције ризицима;

-општи подаци о предузећу и лицу одговорном за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима и координацију у вези са наведеним;

-списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности укључујући и резултате процене степена ризика;

-списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање.

Израда Плана управљања ризицима врши се на основу процене ризика којом се идентификују извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности. Процена степена ризика вршена је у складу са задатом матрицом којом се ризик, у складу са чланом 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, процењује и мери као веома висок, висок, умерени и низак. Након процене ризика за сваку област предложене су одговарајуће мере. Родни аспекти пословања интегрисани су Програм пословања ЈГСП "Нови Сад" Нови Сад за 2024. годину који ће, у складу са досадашњом праксом, бити благовремено објављен на званичном сајту Предузећа.

## V ОПШТИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

**Назив:** Јавно градско саобраћајно предузеће „Нови Сад“ Нови Сад

**Седиште:** 21137 Нови Сад, ул. Футошки пут бр. 46

**Аутобуска станица:** 21101 Нови Сад, Булевар Јаше Томића бр. 6

**Порески идентификациони број (ПИБ):** 100277615

**Матични број:** 08041822

**Претежна делатност:** градски и приградски копнени превоз путника

**Лице задужено за родну равноправност:** Соња Вујиновић, дипл.правник, самостални сарадник за правне послове

**Web страница:** [www.gspns.rs](http://www.gspns.rs)

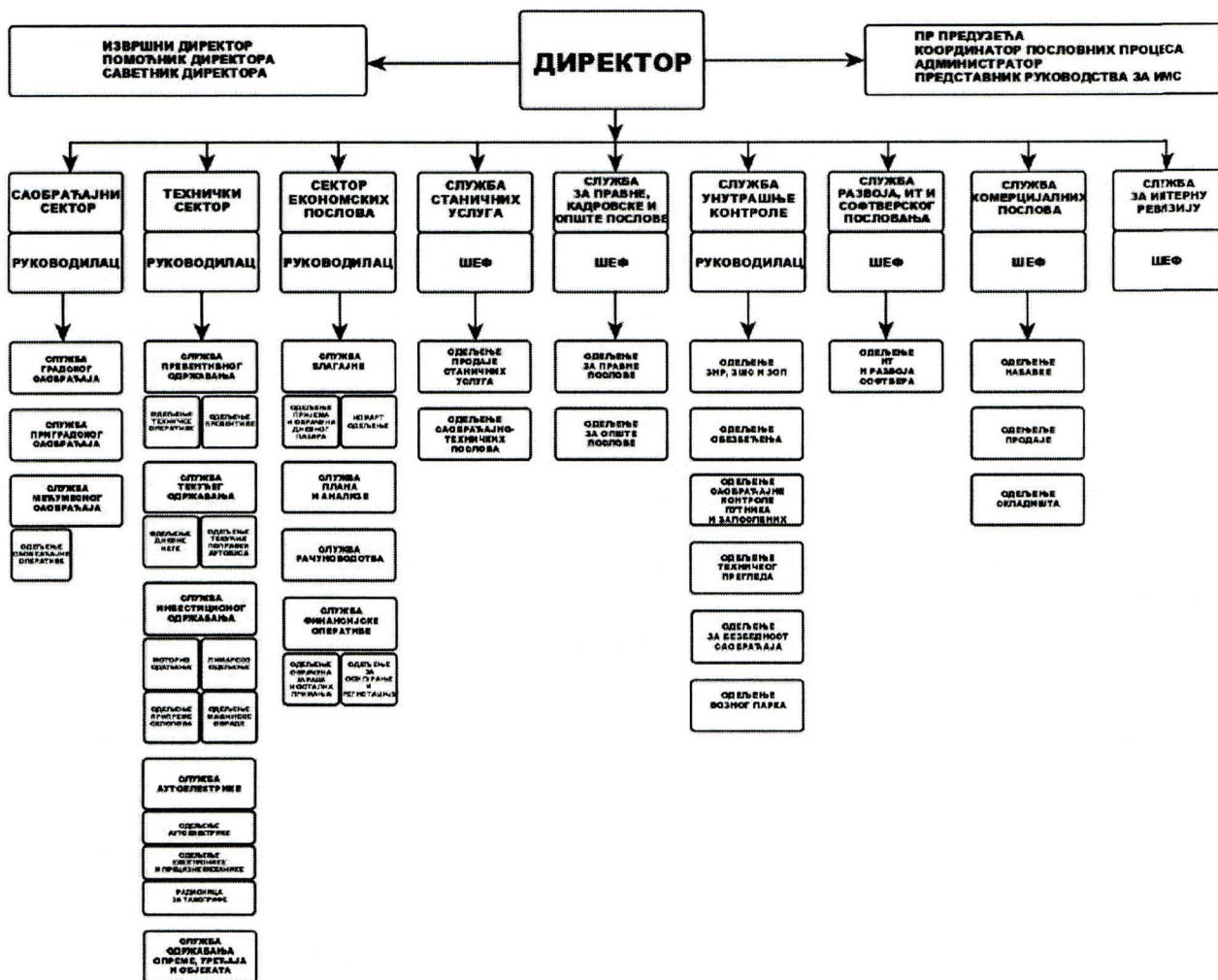
Јавно градско саобраћајно предузеће „Нови Сад“ организовано је Одлуком Скупштине Града Новог Сада 21.12.1989. године и послује као јавно предузеће. Град Нови Сад је власник 100% удела у основном капиталу јавног предузећа.

Јавни превоз на ширем гравитационом подручју Града Новог Сада организован је на три основна режима саобраћаја: градски, приградски и међумесни.

Према члану 29. Статута Јавног градског саобраћајног предузећа „Нови Сад“ Нови Сад дел.бр.10134 од 26.10.2016. године органи Јавног предузећа су: Надзорни одбор и директор.

У функционалном смислу Предузеће је организовано у органе управљања и организационе јединице као на приказу слике која следи.

## ОРАНИЗАЦИОНА ШЕМА ЈГСП НОВИ САД 2024.



## VI УВОЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ И ОДГОВАРАЈУЋЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ

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 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 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. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима најбитнији је **принцип уравнотежене заступљености полова** који је прописан Законом о родној равноправности. Приликом израде анализе полази се од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

У оквиру ЈГСП „Нови Сад“ Нови Сад успостављање одговарајуће евиденције са родно разврстаним подацима постигнуто је у домену вођења кадровске базе податка у оквиру делокруга рада Одељења за правне послове које припада Служби за правне, кадровске и опште послове, док се у области финансија, односно евиденције података о зарадама, бонусима и слично, још увек не води одговарајућа евиденција, због чега се приликом извештавања овакви подаци теже прибављају, тако да је неопходно успоставити одговарајућу родно разврстану евиденцију, будући да иста представља основу потребних анализа и планирања на овом пољу.

Евиденција података о остваривању родне равноправности у ЈГСП „Нови Сад“ Нови Сад, на крају месеца децембра 2023. показује следеће:

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 1295 (100%)
  - 1а. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 197 (15,21%)
  - 1б. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 1098 (84,79%)
2. Старосна структура:

Од 21-30 година живота	Укупно: 67 (100%)
	Ж: 11 (16,42%)
	М: 56 (83,58%)
	Укупно: 202 (100%)

Од 31-40 година живота	Ж: 33 (16,34%)
	М: 169 (83,66%)
Од 41-50 година живота	Укупно: 454 (100%)
	Ж: 65 (14,32%)
	М: 389 (85,68%)
Од 51-60 година живота	Укупно: 461 (100%)
	Ж: 58 (12,58%)
	М: 403 (87,42%)
Од 61-70 година живота	Укупно: 111 (100%)
	Ж: 30 (27,03%)
	М: 81 (72,97%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Женâ:	Мушкараца:
1. НК	35 (100%)	16 (45,71%)	19 (54,29%)
2. ПКВ	11 (100%)	1 (9,09%)	10 (90,91%)
3. КВ	526 (100%)	30 (5,70%)	496 (94,30%)
4. ССС	582 (100%)	99 (17,01%)	483 (82,99%)
5. ВКВ	23 (100%)	1 (4,35%)	22 (95,65%)
6. ВС	20 (100%)	10 (50,00%)	10 (50,00%)
7. ВСС	98 (100%)	40 (40,82%)	58 (59,18%)

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат:	Број и проценат жена:	Број и проценат мушкараца:

Лица на извршилачким радним местима:	1245 (100%)	197 (15,79%)	1048 (84,21%)
Лица на положајима:	50 (100%)	17 (34,00%)	33 (66,00%)

5. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана, односно радно ангажована по полу и старосној доби:

Од 21-30 година живота	Ж: 4 (20,00%)
	М: 16 (80,00%)
Од 31-40 година живота	Ж: 3 (21,43%)
	М: 11 (78,57%)
Од 41-50 година живота	Ж: 3 (16,67%)
	М: 15 (83,33%)
Од 51-60 година живота	Ж: 3 (17,65%)
	М: 14 (82,35%)
Од 61-70 година живота	Ж: 1 (33,33%)
	М: 2 (66,67%)

## VII ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОТЕНЦИЈАЛНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Анализа приказане статистике указује на то, да постоји осетна неуравнотеженост заступљености полова, која чињеница даље води ризику од повреде принципа родне равноправности, те је потребно предложити и применити мере које ће у пракси допринети промени оваквих статистичких података.

Изнети подаци јасно показују да је, бројчано и процентуално, присутан већи број запослених и радно ангажованих особа мушког пола, што је последица природе претежне делатности Предузећа. Иако нису исказани подаци о структури занимања, познато је да је највећи број жена запослен у администрацији Предузећа, док мушкарци, у највећем проценту, раде на позицији возача. Извесно је да не постоје довољни подстицаји за повећање женске радне снаге у оним секторима у којима традиционално већину послова обављају мушкарци. Раније спроведена републичка истраживања о поштовању родне равноправности у области саобраћајне

делатности показала су да изузетно мали проценат жена на тржишту рада поседује тражене возачке категорије, што отежава могућност њиховог запошљавања на овим пословима. Наведено само упућује на нужност увођења подстицајних мера на више нивоа, како би се описана чињеница у стварности променила.

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈГСП „Нови Сад“ Нови Сад, не постоје послови за које се захтева прављење разлика по полу, а такође не постоји ни прављење разлика у зарадама између мушкараца и жена, на истим радним позицијама и задацима. Зараде су одређене коефицијентима, а разлике у примањима су углавном условљене минулим радом.

Оно што се може видети из исказаних података је, да је код нивоа квалификације запослених и радно ангажованог лица - виша и висока стручна спрема, у потпуности испоштован принцип уравнотежене заступљености полова.

## **VIII 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.

### **Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређење 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 (попут декларација, резолуција, стратегија) чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **Посебне мере**

Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности су активности, мере, праксе којима се, у складу са начелом једнаких могућности, 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 органи јавне власти, послодавци и удружења.

Посебним мерама мора се припадницима оба пола обезбедити једнако право на информисаност и доступност политика, програма и услуга, примена уродњавања и

родно одговорног буџетирања у поступку планирања и спровођења пројеката, промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада, уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због ког су прописане.

### **1. Увођење родно осетљивог језика у интерна документа**

У свим интерним документима потребно је доследно обезбеђивати присуство родно осетљивог језика, с обзиром на то да је коришћење истог један од начина за промовисање родне равноправности и искорењивање родних предрасуда. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односи.

Примена ове мере почеће одмах након усвајања Плана управљања ризицима, а спроводиће се тако, што ће сва интерна документа која се буду израђивала од дана ступања на снагу овог Плана, бити написана у складу са правилима родно осетљивог језика. Имплементација родно осетљивог језика нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

### **2. Уравнотежена заступљеност полова на позицијама које учествују у процесу одлучивања**

Како је уочена блага неуравнотеженост заступљености полова у процесу одлучивања, након усвајања Плана управљања ризицима, приликом избора кандидата за исту позицију, потребно је дати предност мање заступљеном полу, али искључиво у случају кад кандидати који задовољавају потребне критеријуме поседују исте квалификације и компетенције.

Нужно је активирање већег броја жена у органима одлучивања и ангажовања истих у поступцима избора и доношења одлука. Иако су у органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Мере ће се примењивати до постизања пожељне уравнотежене заступљености на позицијама, у комисијама, одборима и слично.

### **3. Похађање обука и семинара у вези са родном равноправношћу**

Како је имплементација принципа родне равноправности у многим областима живота и рада тек у повоју, неопходно је стицање нових знања и вештина, као и континуирано усавршавање. Разлог за организовање и похађање обука и стручних усавршавања у вези са питањима родне равноправности јесте стицање и примена нових знања и вештина о принципима родне равноправности и подизање свести о значају исте.



Описана мера спроводиће се континуирано, на начин, да ће се свакодневно, у раду, примењивати нова знања и вештине стечене на обукама, семинарима и конференцијама.

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

#### **4. Успостављање континуиране сарадње са државним органима, јавним предузећима и организацијама у циљу размене искустава**

Успостављање континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва подразумева размену информација и знања, са циљем унапређења родне равноправности и лакшег извршења обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Ова мера је трајна и спроводиће се континуирано након усвајања Плана управљања ризицима, разменом битних информација и одржавањем састанака на тему родне равноправности.

### **IX ЗАКЉУЧАК**

У будућем деловању потребно је континуирано пратити спровођење Плана, како би се обезбедило испуњење законских обавеза и остварени резултати представили у прописаном извештају који се доставља надлежном министарству до 15. јануара текуће године, за претходну годину.

Иако родна статистика која произлази из евиденција указује на то, да због природе претежне делатности, није присутна уравнотежена заступљеност полова, што може водити ка остварењу ризика повреде принципа родне равноправности, доследним поштовањем прописа који уређују ову област, као и прописа који регулишу рад јавних предузећа и спровођењем мера кроз процесе доношења одлука, те квалитетним извештавањем надлежног органа о свим битним елементима везаним за родну равноправност, постиже се подизање свести запослених и радно ангажованих лица у ЈГСП „Нови Сад“ Нови Сад, о значају принципа родне равноправности, без обзира на врсту радног места.

Све предложене мере су трајне и примењиваће се стално и у континуитету, а њихова основна сврха јесте, да се могућност за повреду принципа родне равноправности сведе на минимум.

Подаци који се евидентирају овим Планом исказују се бројчано и процентуално и не могу садржати податке о личности.

Овај план ступа на снагу даном доношења, објављује се на огласној табли и званичној интернет страници Предузећа и доставља на мејл адресу надлежног Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име и презиме:	Соња Вујиновић
Радно место:	самостални сарадник за правне послове
Контакт телефон:	063 8600654
Електронска адреса:	sonja.vujinovic@gspns.rs

ДИРЕКТОР:  
МSc Иван Радојичић



Прилог:

- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

ДОСТАВИТИ:

- На мејл адресу надлежног Министарства
- Служби за правне, кадровске и опште послове
- Архиви