



ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА
ОБЈЕДИЊЕНУ НАПЛАТУ КОМУНАЛНИХ,
СТАМБЕНИХ И ДРУГИХ УСЛУГА И НАКНАДА

Бр. 00-5005
02. 12. 2022 год.
НИШ

JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE "OBJEDINJENA NAPLATA"

Adresa: Nade Tomić br.7, NIŠ

**PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA
OD POVREDE PRINCIPA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI
za 2023. god.**

Decembar, 2022.god,

Na osnovu čl. 16. ZAKON O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021) direktor JAVNO KOMUNALNOG PREDUZEĆA "OBJEDINJENA NAPLATA" NIŠ, doneo je 01 decembra 2022. godine:

PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI za 2023. godinu

1. Uvod

Rukovodstvo i zaposleni zastupaju stav da stvaranjem okruženja koje promoviše i poštuje principe jednakih mogućnosti za rad, unapređenja znanja, postovanja različitosti i kreativnosti, JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" može postići bolje rezultate rada.

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti u svim sferama svoje delatnosti, JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" donosi Plan ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan), saglasno članu 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS", broj 52/21).

Svi termini koji su upotrebljeni u ovom Planu, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni zenski i muski pol lica na koje se odnose.

2. Pravni okvir

Imajući u vidu da je rodna ravnopravnost značajan segment navedenih principa, kao i pravni okvir, u svom radu, JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" se pozicionirala u skladu sa pravnim okvirom u ovoj oblasti, a koji je sadržan u sledećim propisima:

- Ustav Republike Srbije („Službeni glasnik RS", broj 98/06), najviši pravni akt, u članu 21. stav 3. zabranjuje svaku diskriminaciju, neposrednu ili posrednu, po bilo kom osnovu, a kao jedan od istaknutih osnova upravo je zabrana diskriminacije na osnovu pola. Ustav takode garantuje pravo na jednaku zakonsku (član 21. stav 2.) i sudsku zastitu (član 36.), pravnu zaštitu svih osnovnih ljudskih prava svim građanima i građankama bez diskriminacije, uključujući i obraćanje međunarodnim institucijama u cilju zaštite zajemčenih prava (član 22. stav 2.), garantuje i pravo na rehabilitaciju i naknadu materijalne ili nematerijalne štete prouzrokovane nezakanim ili nepravilnim radom državnih ili drugih organa (član 35.), nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta (član 25. stav 1), zabranjuje ropstvo i položaj sličan ropstvu, kao i svaki oblik trgovine ljudima član 26. st. 1, i 2), jamči zaštitu dece od psihičkog, fizičkog, ekonomskog i svakog drugog iskorišćavanja ili zloupotrebljavanja (član 64. stav 3.), jamči posebnu zaštitu porodice, majki, samohranih roditelja oba pola i dece (član 66.), nalaze obezbeđivanje ravnopravnosti i zastupljenosti polova u Narodnoj skupštini, u skladu sa zakonom (član 100. stav 2). Ustav Republike Srbije obezbeđuje građanima i građankama ekonomska prava kojima je zagarantovano pravo na zapošljavanje, pravo na rad i pravo na slobodan izbor profesije ženama i muškarcima pod jednakim uslovima.
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS", broj 52/21);
- Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS", br. 22/09, 52/21);

- **Zakon o Zaštitniku građana** („Službeni glasnik RS”, broj 105/21);
- **Zakon o radu** („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, odluka US, 113/17 i 95/18 — autentično tumačenje);
- **Zakon o državnim službenicima** („Službeni glasnik RS”, br. 79/05, 81/05 - ispravka, 83/05 - ispravka, 64/07, 67/07 - ispravka, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20
- **Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova** („Službeni glasnik RS”, br. 125/04, 104/09, 50/18);
- **Zakon o zaposljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti** („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 30/10 - dr. zakon, 88/10, 38/15, 1 13/17 - dr. zakon, 1 13/17, 49/21);
- **Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine** („Službeni glasnik RS, broj 103/21);
- **Strategija za sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja prema ženama i nasilja u porodici za period od 2021. do 2025. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 47/21)
- **Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije za period od 2022. do 2030. godine** („Službeni glasnik RS”, broj 12/22).

3. Značenje pojedinih izraza

Pojedini termini korišćeni u ovom Planu i aktima donetim na osnovu Plana imaju sledeće značenje:

1. Rod označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i atribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;

2. Osetljive društvene grupe su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;

3. Pol predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;

4. Jednake mogućnosti podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodni ograničenja i rodne diskriminacije;

5. Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);

6. Rodna perspektiva odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različiti interesi, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javnih politika, propisa, mera i aktivnosti;

7. **Rodna analiza** predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;

8) **Urođnjavanje** predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;

9) **Uravnotežena zastupljenost polova** postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40— 50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;

10) **Rodno zasnovano nasilje** je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;

11) **Nasilje prema ženama** označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u životu;

12) **Uznemiravanje** jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrasujuće, ponizavajuće i uvredljivo okruženje;

13) **Podsticanje na diskriminaciju** na osnovu pola, odnosno roda je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;

14) **Seksualno, odnosno polno uznemiravanje** jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

15) **Seksualno, odnosno polno ucenjivanje** je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

16) **Rodno osetljiv jezik** jeste jezik kojim se promoviše ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;

17) **Plata** predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;

18) **Rodni slereotipi** jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu.

3.1. Pojam rodne ravnopravnosti

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učesće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

3.2. Diskriminacija po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosnu roda

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapostljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda,

mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminaci

4. Podaci iz evidencija

4.1. OSNOVNI PODACI O JAVNOM PREDUZEĆU

Naziv: JAVNO KOMUNALNOG PREDUZEĆA "OBJEDINJENA NAPLATA" NIŠ
Sedište: Nade Tomić br.7, Niš
Pib: 104244673
e-mail: info@jkponnis.rs
Matični broj: 20116803
Šifra delatnosti: 6311 Naziv delatnosti: Obrada podataka, hosting i sl

4.2. UKUPAN BROJ I PROCENAT ZAPOSLENIH PO POLNOJ STRUKTURI

2022. godina	
ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica	
136-100%	
muškarci	žene
59 – 43,3%	77 – 56,6%

4.3. STROSNA STRUKTURA

2022. godina			
Starosna struktura po polovima:			
Ukupno: 3(100%)	Od 21-30 godina života	Ž: 1 (33%)	M: 2 (67%)
Ukupno: 14(100%)	Od 31-40 godina života	Ž: 8 (57%)	M: 6 (43%)
Ukupno: 49(100%)	Od 41-50 godina	Ž: 29 (59%)	M: 20 (41%)
Ukupno: 54(100%)	Od 51-60 godina života	Ž: 27 (50%)	M: 27 (50%)
Ukupno: 16(100%)	Od 61-70 godina života	Ž: 12 (75%)	M: 4 (25%)

4.3. KVALIFIKACIONA STRUKTURA

2022. godina			
Kvalifikacije koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu:			
VII	Ukupno: 27(100%)	Ž: 16 (59%)	M: 11 (41%)
VI	Ukupno: 10(100%)	Ž: 7 (70%)	M: 3 (30%)
IV	Ukupno: 89(100%)	Ž: 53(59%)	M: 36 (41%)
III	Ukupno: 8(100%)	Ž: 3 (38%)	M: 5 (62%)
Osnovno obr.	Ukupno: 2(100%)	Ž: 2 (100%)	M: 0 (0%)

4.4. UKUPAN BROJ I PROCENAT RUKOVODEĆIH I IZVRŠILAČKIH RADNIH MESTA PO POLNOJ STRUKTURI

2022. godina			
Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu:			
Rukovodeća radna mesta		Izvršilačka radna mesta	
7 - 100%		129 - 100%	
muškarci	žene	muškarci	žene
2 - 29%	5-71%	57- 44%	72 - 56%

4.5.BROJ I PROCENAT ZAPOSLENIH I RADNO ANGAŽOVANIH LICA KOJA SU U GODINI VOĐENJA EVIDENCIJE ZAPOSŁJAVANA ODNOSNO RADNO ANGAŽOVANA, RAZVRSTANIH PO POLU:

2022. godina	
Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih lica koja su u 2022. godini zapošļjavana odnosno radno angažovana, razvrstanih po polu:	
Ukupno: 14 - 100%	
muškarci	žene
6 - 29%	8-71%

5. Opis stanja

Na osnovu predstavljenih brojčanih podataka u delu 4, možemo konstatovati da u strukturi zaposlenih u JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" postoji rodni jaz i to u korist žena. Takav trend je zastupljen kako među zaposlenima na položaju, tako i među zaposlenima koji rade na izvršilačkim poslovima, bilo na određeno ili na neodređeno radno vreme.

Važno je napomenuti da su lica zaposlena u JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" primljena u radni odnos po osnovu konkursa koji su sprovedeni u saradnji sa Službom za upravljanje kadrovima, uz postovanje procedura predviđenih zakonskim i podzakonskim aktima. Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova predviđenih kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije, koje se proveravaju za svakog kandidata pojedinačno, nezavisno od pola i koje suposebno predviđene za konkretno radno mesto i zvanje. U tom smislu ne možemo govoriti o postojanju bilo kog oblika diskriminacije u strukturi zaposlenih, jer JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" nema uticaja na broj i polnu strukturu lica koja će se javiti na konkurs za zaposlenje. Isto se odnosi i na lica napoložaju i na rukovodećim radnim mestima.

U pogledu starosne strukture zaposlenih, među oba pola su zastupljena lica srednje životne dobi. Stepem obrazovanja u rangi SSS je dominantan takode među oba pola zaposlenih.

Na osnovu podataka o ukupnim mesečnim prihodima zaposlenih u JKP "OBJEDINJENA NAPLATA", nije primećen rodni jaz. Sto se tiče lica na položaju, zarade su određene koeficijentima, a razlika ukorist jednog pola nema jedine razlike proističu u razlikama u primanju po osnovu minolog rada.

6. CILJEVI

6.1. Opsti cilj

Opšti cilj donošenja Plana: Ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u okviru delokruga rada JKP "OBJEDINJENA NAPLATA".

Planom se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne

ravnopravnosti u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učesće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u oblasti rada, zapošljavanja, profesionalnog razvoja i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

7. POSEBNE MERE ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

7.1. Vrste posebnih mera

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, JKP "OBJEDINJENA NAPLATA", određuje sledeće posebne mere:

- Upotreba rodno osetljivog jezika na Internet prezentaciji, kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugim organima državne uprave i javnim preduzećima, usled održavanja stručnih skupova, konferencija i sastanaka uz imena ucesnika i sl;
- Rodno budžetiranje u procesu planiranja, upravljanja i sprovođenja planova i projekata na nivou JKP "OBJEDINJENA NAPLATA. Podsticati zaposlene da pohađaju program obuke u oblasti rodnog budžetiranja u organizaciji Nacionalne akademije za javnu upravu. Težiti ka tome da ujednačen broj žena i muškaraca, iz svakog od sektora pohađa ovu obuku;
- Promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i jednake zastupljenosti polova u organima upravljanja;
- Kontinuirano stručno usavršavanje zaposlenih o temama rodne ravnopravnosti, principa jednakih mogućnosti, mirnog rešavanja sporova, zabrane diskriminacije na osnovu pola, roda, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, starosti, izgleda i sl.

Podsticati zaposlene da pohađaju određene programe obuka koji se odnose na teme rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije.

7.2. Nacin sprovođenja posebnih mera

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti neophodna je saradnja svih zaposlenih.

U JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" je imenovano lice zaduženo za rodnu ravnopravnost koje ima zadatak da: prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti; dostavlja izveštaje rukovodiocu, koje javno preduzeće, nakon donosenja, dostavlja Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog (u daljem tekstu: Ministarstvo); saraduje sa Ministarstvom i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; obavlja i druge poslove u skladu sa aktom o određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.

7.3. Kontrola sprovođenja posebnih mera

Kontrolu primene posebnih mera vrši direktor, kao i lice zaduženo za rodnu ravnopravnost.

7.4. Rokovi za sprovođenje posebnih mera i izveštavanje

Predviđene posebne mere se sprovode kontinuirano u toku kalendarske godine i ostavreni rezultati se predstavljaju u izveštaju koji se dostavlja Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu. Ministarstvo bliže propisuje sadržinu izveštaja.

8. Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

JKP "OBJEDINJENA NAPLATA" će voditi evidencije u skladu sa PRAVILNIKOM O VOĐENJU EVIDENCIJE I IZVEŠTAVANJU O OSTVARIVANJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI za 2022. godine o sledećim podacima razvrstanim po polu:

- 1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;
- 2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;
- 3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
- 4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu;
- 5) platama i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje;
- 6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zaposljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;
- 7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;
- 8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola;
- 9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
- 10) broju primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;
- 11) načinu postupanja po podnetim prijavama;
- 12) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou.
- 13) Podaci koji se evidentiraju iskazuju se brojčano ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o licnosti.
- 14) Podaci se evidentiraju na posebnom obrascu koji propisuje Ministarstvo, i u njega se unosi svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je promena nastala.
- 15) Početak primene Plana

9. Izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima prikazuje podatke za period od 1. januara do 31. decembra godine za koju se izveštaj podnosi.

Plan upravljanja rizicima i izveštaj donose se najkasnije do 31. decembra tekuće godine za narednu kalendarsku godinu u kojoj se dostavljaju u elektronskoj ili pismenoj formi Ministarstvu najkasnije do 15. januara.

Planovi upravljanja rizicima i izveštaji koji se donose čuvaju se u skladu sa propisima o kancelarijskom poslovanju organa državne uprave, odnosno unutrašnjim propisima o kancelarijskom poslovanju poslodavca

Plan počinje da se primenjuje pocev od dana donošenja ili objavljivanja na Internet prezentaciji.

U Nišu, 02.12.2022. god.



JKP "OBJEDINJENA NAPLATA"

(v.d. direktor)