

РЕГИОНАЛНА ДЕПЕНИЈА” д.о.о. Суботица
REGIONÁLIS HULLADÉKTÁROLÓ Kft., Szabadka
„REGIONALNI DEPONIJ” d.o.o. Subotica
СУБОТИЦА
Биковачки пут 280

Број: IV-18/2023-4
Датум: 29.12.2023.

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, (Сл.гласник РС број 67/2022), директор Друштва доноси

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је докуменат који успоставља систем родне равноправности у „Регионална депонија“ д.о.о. Суботица (у даљем тексту: Друштво), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона о родној равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности.

Правни оквир

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење 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 унапређење родне равноправности.

Законом се уређују мере за спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти и послодаваца, да интегришу родну перспективу у својим областима.

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 жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога налазе у неједнаком положају;
3. пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или као 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 се односи 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, доношења и спровођења 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 родних перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
9. уравнотежена заступљеност полова постоји када је једна заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;
10. родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, 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. насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности, било у приватном животу;

12. узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће, застрашујуће и увредљиво окружење;
13. 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;
14. сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
15. сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог, против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
16. родно осетљив језик јесте 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 и ставова у понашању;
17. органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, јавна предузећа, установе и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења;
18. социјални партнери су Влада, надлежни орган јединица локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, удружења послодаваца, произвођачи, продавци роба и услуга, јавна предузећа и јавне службе;
19. плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол и род;
20. родни стереотипи представљају 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;
21. тела за родну равноправност су образована тела органа јединице локалне самоуправе у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

II ОБАВЕЗЕ ПРЕДУЗЕЋА У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Предузеће је дужно да:

1. приликом доношења планова и програма рада, укључи садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет;

2. садржаји планова и програма буду афирмативни у погледу равноправности и постојање осетљивих друштвених група;
3. предузима мере у складу са Законом:
 - 1.1. интегрисање родне равноправности у планове и програме рада, укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама;
 - 1.2. коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом;
 - 1.3. континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава;
 - 1.4. предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при запошљавању.

III САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

1. основне податке о Друштву - назив, седиште, порески идентификациони број, матични број, шифру делатности;
2. укупан број запослених по полној структури;
3. укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури;
4. кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца;
5. мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности;
6. садржај и начин достављања Извештаја о спровођењу Плана.

1. Основни подаци о Друштву

Пословно име: „Регионална депонија“ д.о.о. Суботица

Седиште: Суботица, Биковачки пут 280

Матични број: 20354194

ПИБ: 105425742

Шифра делатности: 38.21

2. Укупан број запослених по полној структури на дан 28.12.2023. године

Број запослених	
Мушкарци	55
Жене	19
Укупно	74

3. Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури на дан 28.12.2023. године

Врста радних места	Мушкарци	Жене	Укупно
Руководећа	3	4	7
Извршилачка	52	15	67

4. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца

У Друштву је, по питању полне структуре, запослено 25,7% особа женског пола и 74,3% особа мушког пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист мушкараца.

5. Мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности

Мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада и запошљавања у Друштву.

Постоје опште и посебне мере:

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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.

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 прописаним Законом, одређује и спроводи Друштво.

Приликом одређивања посебних мера, морају се уважавати различити инетреси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама се мора обезбедити:

1. право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама и програмима Друштва;

2. примена уродњавања и родно одговорног учешћа у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
3. промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
4. уравнотежена заступљеност полова у управним и другим службама у Друштву;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
6. употреба родно осетљивог језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
7. прикупљање релевантних подака разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

Врсте посебних мера

Врсте посебних мера:

1. мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
2. подстицајне 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 рада;
3. програмске мере којима се примењују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Политика једнаких могућности

Политика једнаких могућности подразумева:

1. равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука;
2. узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и интересима заснованим на закону;
3. предузимање мера којима се обезбеђују услови за остваривање принципа једнаких могућности за лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

6. Садржај и начин достављања Извештаја о спровођењу Плана

Предузеће је одговорно за реализацију активности утврђених Планом.

Извештај о спровођењу Плана садржи:

1. податке о томе да ли су мере из Плана спроведене и
2. разлоге због којих мере нису спроведене.

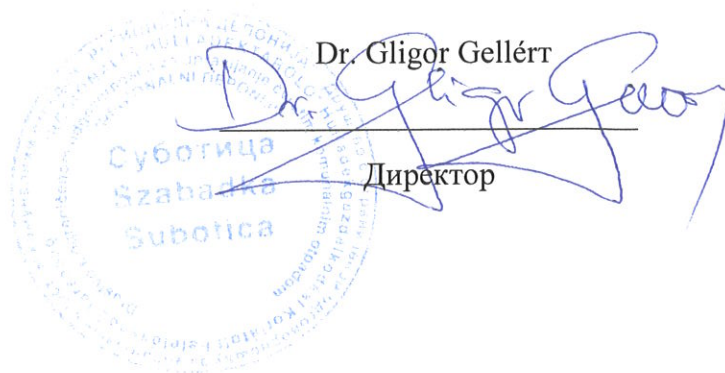
Друштво је дужно да достави Извештај о спровођењу Плана надлежном министарству до дана 31. јануара текуће године за претходну годину.

IV ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на интернет страници Друштва.

Друштво ће доставити обавештење надлежном министарству, о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

Dr. Gligor Gellért
Директор



Доставити:

- огласна табла
- архива