

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

Број: IV-18/2023-3
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 УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

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. Родна равноправност такође подразумева уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена, различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, подразумева свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, што подразумева искључивање, ограничавање или давање предности на отворен или прикривен начин, у образовној, економској области, области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, здравственом осигурању и заштити,; социјалном осигурању и заштити, области безбедности, области културе, екологије, спорту и рекреацији, као и у 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 у неповољан положај.

Посредна карактеристика на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља у неповољан положај у поређењу са другим лицима.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа према другима.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се узнемиравање, понижававање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и уцењивање, родно заснован говор мржње, несиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства или одсуства ради посебне неге детета.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту родитељства, као и заштиту рада запослених различитог пола, која су у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду.

Законом се уређује појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности и надзор над применом Закона којим се уређују обавезе органа јавне власти и послодаваца.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/20006)
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021)
- Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017)
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2002)

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Друштва.

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење одлука у Друштву, као и обављање радних процеса.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима, полази се од радних процеса у свим областима функционисања Друштва.

План управљања ризицима садржи:

- 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;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци:

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

Седиште: Суботица, Биковачки пут 280

Матични број: 20354194

ПИБ: 105425742

Одговорно лице: Dr. Gligor Gellért

Подаци о лицу за координацију родне равноправности:

Име и презиме: Снежана Агбаба

Број телефона: 024/673-815

e-mail: snezana.agbaba@deponija.rs

Структура Друштва:

1. Директор (служба)
2. Сектор за економско-правне послове
3. Сектор за транспорт и рад ТС
4. Сектор за депоновање и селектовање
5. Сектор за одржавање
6. Сектор за еколошки мониторинг и инвестиције

Укупан број запослених и радно ангажованих лица износи 74.

Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица, 25,7% чине жене, а 74,3% чине мушкарци.

5. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика број IV-19/2023 од 29.12.2023. године, извршена је у свим радним процесима Друштва и чини саставни део овог Плана управљања ризицима.

Проценом ризика, идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности. Проценом се сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена). На основу резултата, процењује се вероватноћа настанка ризика и последица тог ризика, према следећој табели.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика

 Веома висок
 Висок
 Умерени
 Низак

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако, што се број запослених радно ангажованих мање заступљеног рода у радном процесу, подели са укупним бројем запослених и радно ангажованих у том радном процесу и помножи са 100.

Родна равноправност је заступљена уколико је уравнотеженост између 40 и 50%. Уколико је показатељ испод 40%, постоји низак ниво родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели, користи се за идентификацију процеса у сваком радном процесу

који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, на следећи начин:

- 0-10% веома висок ризик;
- 11-20% висок;
- 21-30% умерени;
- 31-40% низак.

На основу извршене анализе утврђују се који су радни процеси нарочито изложени ризику за процену родне равноправности.

6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Списак радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Друштву:

Сектор за транспорт и рад ТС

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
0	23 (100%)	23	веома висок ризик

Сектор за одржавање

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
0	6 (100%)	6	веома висок ризик

На основу извршене анализе, процењује се да су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности запослени и радно ангажовани у Служби за транспорт и рад ТС и у Служби за одржавање. Разлог наведеног је чињеница што се у овим службама обављају послови које по својој природи обављају углавном мушкарци.

7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне 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.

Сходно Закону о родној равноправности, посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и

заступљеност жена и мушкараца у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

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

- примена уродњавања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката;
- промовисање једнаких могућности управљања људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у надзорним телима;
- употреба родно сензитивног језика;
- прикупљање релевантних података о родној равноправности и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера:

- мере које се спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим радним процесима Друштва;
- програмске мере за остваривање и унапређење родне равноправности.

Друштво је применило све опште мере прописане Законом о раду, које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу, као и престанак радног односа.

Посебне мере у радним процесима који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности су:

- унапређивање родне равноправности у свим процесима рада;
- подстицање запослених да у радне процесе укључе родну димензију;
- употреба родно заснованог језика.

Посебне мере се примењују до реализације постављеног циља, односно успостављања родне уравнотежености у процесима рада.

Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Снежана Агбаба

Dr. Gligor Gellért
директор

