

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА КОМУНАЛНУ ИНФРАСТРУКТУРУ И УСЛУГЕ
"КИКИНДА"

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

Кикинда, децембар 2023. године

Број: 16259

У Кикинди, дана 29.12.2023. године

На основу чл. 19-23 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021)-даље:Закон, након процене ризика у Јавном предузећу за комуналну инфраструктуру и услуге „Кикинда“ Кикинда (даље: ЈП Кикинда), в.д.директора Чедо Гверо, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

1.УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈП Кикинда представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана.

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3 Закона, 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.

Такође, поменути закон у члану 4 изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Законом о родној равноправности уређује 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.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у ЈП Кикинда.

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, самозапошљавања, 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, на изглед 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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода. Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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.

Заштита од дискриминације и судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

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

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију 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 које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

2. ОПШТИ ДЕО

2.1 Пословни подаци, организациона структура и делатност ЈП Кикинда

Седиште Јавног предузећа за комуналну инфраструктуру и услуге „Кикинда“ (ЈП Кикинда), чији је заступник в.д.директора Чедо Гверо, налази се у Кикинди, на адреси ул.Иђошки пут бр.4 Матични број: 21071986, ПИБ: 108812135.

Програми пословања ЈП Кикинда објављују се на званичном сајту ЈП Кикинда, односно јавно су доступни на следећем линку <https://www.jpikikinda.rs/program-poslovanje/>.

Организациона структура ЈП Кикинда

ЈП Кикинда је организовано као јединствена организациона целина. Организација рада и пословања ЈП Кикинда заснива се на рационалној подели рада како у погледу организационих јединица, тако и послова и радних задатака које обављају поједини запослени, а у складу са захтевима савремене научне организације рада.

Полазећи од тога да су послови и задаци које ЈП Кикинда обавља од општег интереса, унутрашња организација рада поставља се тако да се обезбеђује ефикасност, рационално и успешно обављање послова у предузећу.

Послове из своје делатности ЈП Кикинда организује према потребама и захтевима процеса рада у зависности од врсте и обима сродних и међусобно повезаних послова.



Делатности ЈП Кикинда

У складу са чл.4 Оснивачког акта ЈП Кикинда оснива се и послује ради обезбеђивања трајног обављања комуналних делатности, као делатности од општег интереса, и уредног задовољавања потреба крајњих корисника, и то:

- снабдевање водом за пиће крајњих корисника; прикупљање, третман и одвођење отпадних и атмосферских вода, укључујући и програмирање, планирање, организацију изградње и одржавања водоводне мреже, бунара за јавно водоснабдевање и мреже отпадних вода;
- одржавање чистоће на површинама јавне намене, прање асфалтираних, бетонских, поплочаних и других површина јавне намене, прикупљање и одвожење отпада са тих површина, одржавање и пражњење посуда за отпатке на површинама јавне намене;
- управљање пијацама, комунално опремање, одржавање и организација делатности на затвореним и отвореним просторима, који су намењени за обављање промета пољопривредно-прехранбених и других производа;
- управљање јавним паркиралиштима, одржавање услова за коришћење јавних саобраћајних површина и посебних простора одређених за паркирање моторних возила, наплата коришћења паркинг места као и уклањање и премештање паркираних возила;
- управљање и одржавање гробља и објеката који се налазе у склопу гробља (капела, крематоријума), сахрањивање, 96.03 погребне и сродне делатности;
- изградња, одржавање и управљање општинским путевима, улицама и некатегорисаним путевима и осталим јавним површинама у својини града, укључујући и зимско одржавање;
- старање, програмирање, планирање и организација уређења и одржавања паркова, осталих зелених по вршина, шума и шумског земљишта и осталих зелених површина јавне намене у јавној својини града, односно предузећа које је основао град и текуће и инвестиционо одржавање јавних зелених површина;
- издавање у закуп и наплата закупнине за пословни простор и послови везани за закуп или откуп станова у јавној својини града;
- стручни инжењерско-технички послови за потребе града као инвеститора (планирање, управљање, вођење и надзор над изградњом, реконструкцијом, санацијом и одржавањем);
- делатност зоохигијене која обухвата: збрињавање, ветеринарску негу и смештај напуштених и изгубљених животиња (паса и мачака) у прихватилишта за животиње, лишавање живота за неизлечиво болесне и повређене напуштене животиње, контролу и смањење популације напуштених паса и мачака, нешкодљиво уклањање лешева животиња са површина јавне намене до објеката за сакупљање, прераду или уништавање отпада животињског порекла.

Јавно предузеће у обављању делатности има права и обавезе прописана законом, одлукама надлежних органа града, програмима вршења делатности и послова и уговорима закљученим са градом.

2.2 Родно осетљива статистика

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 организације, како не би производиле 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 друштву (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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

2.3 Структура органа и запослених по полу у ЈП Кикинда

Органи ЈП Кикинда су Надзорни одбор и Директор, чија су права и обавезе утврђене Законом о јавним предузећима, Оснивачким актом и Статутом ЈП Кикинда.

Директор ЈП Кикинда је мушкарац, 42 године, што значи да су на руководећим радним местима претежно заступљени са 100 % мушкарци, са напоменом да у складу са законским прописима, директора јавног предузећа чији је оснивач јединица локалне самоуправе именује орган одређен статутом јединице локалне самоуправе, на период од четири године, на основу спроведеног јавног конкурса.

Надзорни одбор ЈП Кикинда чине три члана (председник и 2 члана) од чега је 1 жена и 2 мушкарца, што значи да однос у овом органу ЈП Кикинда по основу пола износи 75% : 25% у корист мушкараца, са напоменом да у складу са законским прописима, председника и чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач јединица локалне самоуправе именује орган одређен статутом јединице локалне самоуправе, на период од четири године, од којих је један члан надзорног одбора из реда запослених.

У Кабинету ЈП Кикинда, поред директора, запослено је још 4 лица, од којих 2 мушкарца (41 година, 39 година) и 2 жене (42 година и 39 година), што значи да однос у кабинету ЈП Кикинда по основу пола износи 50% : 50% .

Поред Кабинета, ЈП Кикинда послује кроз седам Сектора, којима руководе Руководиоци сектора. На радна места Руководилаца сектора распоређено је 3 мушкарца (41 година, 43 године и 49 година) и 4 жене (41 година, 39 година, 40 година и 64 године) што значи да однос међу Руководиоцима сектора ЈП Кикинда по основу пола износи 60% : 40% у корист жена.

Анализом стања у евиденцији укупног броја запослених и именованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима, утврђено је следеће: укупан број запослених лица је 136, од чега је 42 жене и 94 мушкарца, што значи да је однос запослених лица, по основу пола у ЈП Кикинда, износи 70% : 30%, у корист мушког пола.

2.4 Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у ЈП Кикинда могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. Запошљавања или радног ангажовања;
2. Трајања радног односа или радног ангажовања;
3. Вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. Стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. Исплате зараде и других припадљивости за рад једнаке вредности;
6. Коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. Стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. Одласка у пензију и сл.

На основу анализе статистичких података из тачке 2.3. овог Плана, а имајући у виду врсту делатности, најпре основну делатност, тако и остале делатности, које ЈП Кикинда обавља, те биолошке предиспозиције полова, може се констатовати да у ЈП Кикинда, имајући у виду све околности, не постоји родни јаз.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик (као што је природа самих делатности које су поверене ЈП Кикинда, затим биолошких предиспозиција и сл.).

Запосленима у ЈП Кикинда је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места ЈП Кикинда, због саме природе радног места, односно описа посла, па и дефицита у понуди одређеног кадра на тржишту рада, јесу предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У ЈП Кикинда, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на

послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања и права у вези са радом и по основу рада.

Конфирмацију свега напред наведеног представља и Колективни уговор ЈП Кикинда, који је оцењен као један од најбољих Колективних уговора, како на локалном, тако и на нивоу целе Србије, као и чињеница да од дана оснивања, односно отпочињања са обављањем делатности 2015. године, у ЈП Кикинда није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области, и на крају и залагање Синдиката ЈП Кикинда за сва права запослених у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, утврђено је да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ЈП Кикинда занемарљива. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне.

3.МЕРЕ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, ОДНОСНО ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у ЈП Кикинда, поред општих мера које су законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности, спроводиће се и посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена лица, и то кроз:

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб;
- Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилшко одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола,

полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима пре свега имају за циљ унапређење до потпуне примене принципа родне равноправности, спроводиће се континуирано тј. немају временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања, односно ступања на снагу Плана управљања ризицима.

У будућем деловању потребно је наставити са организовањем и укључивањем запослених жена и обезбеђивањем њиховог активног и равноправног учешћа у колективним преговарањима са послодавцем, као и сидникалном деловању.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈП Кикинда.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности, учењем и знањем којима се постиже виши ниво разумевања потребе родне равноправности уз уважавање биолошких предиспозиција, континуираним побољшањем родне равноправности, унапређењем културе међусобног поштовања, унапређењем свести о непостојању разлика између полова и у раду, као и у свим сферама друштвеног живота.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене, јесте да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

4. ДОНОШЕЊЕ, СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ, КАО И НАДЗОР НАД СПРОВОЂЕЊЕМ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима надлежно је одговорно лице у ЈП Кикинда.

С обзиром на то, да је овлашћено лице ЈП Кикинда дужно да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице Аниту Бајић, Руководиоца сектора за опште послове.

Код обвезника Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица ове послове обавља лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64 Закона.

У случају већег обима посла, одговорно лице може да одреди да се овим пословима бави више лица (тим или група).

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим

мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5 Правилника о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у ЈП Кикинда

5. РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ПЛАНУ УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима за 2024.годину врши се у складу одредбама Правилника о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Термини који се користе у овом Плану управљања ризицима, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

6. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈП Кикинда.

По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интернет страници ЈП Кикинда.

ЗА ЈП КИКИНДА
В.Д.ДИРЕКТОРА, Чедо Гверо



Објављено на огласној табли послодавца 29.12.2023 . године.

Bojic A.