

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ Број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС бр. 67/2022), директор ЈП „Аутопревоз“ Кикинда, Драган Кнежевић доноси

ПЛАН МЕРА

ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА КАЛЕНДАРСКУ 2022.ГОДИНУ

УВОД

Послодавац усваја овај План рада за остваривање и унапређење родне равноправности за календарску 2022.годину (у даљем тексту: План рада) у циљу стварања једнаких могућности остваривања права и обавеза из радног односа по основу рада, постизања родне равноправности и равномерније и уравнотежене заступљености жена и мушкараца на раду и у правима везаним за рад и запошљавање.

Овим Планом рада утврђују се:

1. статистички подаци који се прикупљају и евидентирју код Послодавца разврстани збирно и по полу;
2. посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности;
3. мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2022.години;
4. лица која су одговорна за реализацију посебних мера и процедура (носиоци активности);
5. рокови у којима ће се планиране посебне мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
6. циљеви тј. резултати које треба постићи реализацијом посебних мера и процедура.

Подаци у Плану рада односе се на стање код Послодавца на дан доношења овог плана.

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу

ПУН НАЗИВ Јавно предузеће „Аутопревоз“ Кикинда

Матични број 08036446

ПИБ 100710055

Адреса: Ђуре Јакшића бр. 2-6, Кикинда

Шифра делатности: 4931

Подаци о одговорном лицу

Име и презиме Драган Кнежевић, в.д.директора

Телефон 0230/426647

e-mail autoprevoz@autoprevoz.rs

Јавно предузеће „Аутопревоз“ Кикинда у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

➤ право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристojном животном стандарду;

➤ право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;

➤ право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;

➤ поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;

➤ увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању предузеће има следеће циљеве:

➤ заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;

У остваривању програмских циљева предузеће ће у свом раду и деловању:

➤ водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;

➤ придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;

➤ оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;

➤ при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;

➤ радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;

➤ радити на изградњи културе једнаких шанси за све.систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у школи

Органи предузећа ће:

➤ остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;

➤ развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;

➤ систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене.

1. Статистички подаци

Укупан број запослених по полној структури

2022. година	
укупан број	запослених
113	
мушкарци	жене
79	34

Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури

2022. година			
укупан број		запослених	
113			
руководећа радна места		извршилачка радна места	
4		109	
мушкарци	жене	мушкарци	жене
3	1	76	33

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица

	мушкарци	жене
Од 20 до 30 година	0	1
Од 31 до 40 година	13	6
Од 41 до 50 година	31	16
Од 51 до 60 година	26	6
Преко 60 година	9	5
УКУПНО	79	34

Број истоветних послова према општем акту предузећа са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури

Констатује се да је за истоветне послове предвиђена истоветна зарада за пуно радно време и стандардни учинак, без обзира на полну структуру запослених.

Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање и обуку за 2022.годину према полној структури запослених

Укупан број жена	2
Укупан број мушкараца	0

Укупан број примљених и отпуштених запослених у 2022.години према полној структури запослених

	Мушкарци	Жене
Засновали радни однос	2	0
Престао радни однос	10	4

Број жена на породичком одсуству, као и враћених на рад у 2022.години.

Број жена на породичком одсуству	0
Број жена враћених на рад по окончању породичког одсуства	1
Број жена којима је престао радни однос по окончању породичког одсуства	0

Општим актом нису предвиђени послови код којих постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца код Послодавца

Код Послодавца је зајемчена равноправност полова и обезбеђене једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и равноправност између жена и мушкараца у погледу једнаке доступности послова, како руководећих тако и извршилачких.

Примена мера за равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, као и за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, започета је у време важења Закона о равноправности полова („Сл.Гласник РС“ број 104/2009), а процес унапређења родне равноправности настављен е ступањем на снагу Закона о родној равноправности („Сл.Гласник РС“ број 52/2021).

Забрањена је свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода. Послодавац обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције напредовање у каријери као и у свим другим активностима који су у вези са радом и радним односом код Послодавца.

Забрана дискриминације на основу пола или рода односи се на:

- а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- б) услове рада и сва права из радног односа;
- в) стручно усавршавање и додатно образовање;
- г) напредовање на послу;
- д) отказ уговора о раду.

Важно је напоменути да су лица запослена у јавном предузећу „Аутопревоз“ Кикинда примљена у радни однос по основу пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер предузеће нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

У протеклом периоду учињени су значајни помаци на унапређењу родне равноправности у областима превенције и заштите од родно засноване дискриминације. Постоје позитивни помаци у подизању знања и свести о значају родне равноправности у области рада и равноправнијем учешћу жена и мушкараца у свим сегментима пословања.

Општа оцена је да је равномерна заступљеност жена и мушкараца код Послодавца на задовољавајућем нивоу, узимајући у обзир природу посла којом се Послодавац бави. Више запослених мушкараца постоји из разлога специфичне делатности којом се Послодавац бави и структуру кандидата који се пријављују на огласе за запошљавање. Исто објашњење важи и за нешто израженију разлику када је у питању заступљеност жена и мушкараца у обављању руководећих послова.

У погледу зарада загарантована је једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности, с обзиром да не постоје примери да су жене и мушкарци различито плаћени за исти посао који обављају.

3. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Послодавац је одредио да спроведе подстицајне мере којима се уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце на раду и у вези са радом и то:

- промовисање једнаких могућности у управљању људским делатностима;

- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на руководећим пословима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца из области радних односа;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

4. Мере и процедуре које ће омогућити остваривање и унапређење родне равноправности

- Послодавац ће при новом запошљавању имати у виду да на упражњене послове предност у запошљавању да женама, као мање заступљеном полу, у складу са могућностима и природом посла, са једне стране и структуром пријављених кандидата, са друге стране;
- Приликом утврђивања критеријума за пријем у радни однос од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном и породичном статусу или другим личним својствима;
- Послодавац ће у склопу планова развоја сопствених кадрова настојати да реализује додатну обуку, семинаре и тренинге ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола, како би били у прилици да дођу на боље позиције;
- Промоција радне културе засноване на поштовању људског достојанства;
- Планирање и развој мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, негу детета, породичне обавезе и сл.
- Предвиђање мера, процедура и активности Послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

5. Праћење мера, спровођење и извештавање

О спровођењу усвојеног Плана рада стараће се директори код Послодавца, који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређење родне равноправности. Мере ће се спроводити континуирано током 2022.године, како би оствариле циљеве.

О спроведеном Плану рада сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана рада за остваривање и унапређење родне равноправности, који ће бити усвојен до 10. јануара 2023.године.

План рада, заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара 2023.године.

Овај План рада биће објављен на интернет страници autoprevozkikinda.rs

ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Име и презиме Бајин Биљана
Телефон 0230-434207
e-mail : bbajin@autoprevozkikinda.rs

СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије - 011/3619855
2. Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог – 011/2142021, 011/3110574
3. Повереник за заштиту равноправности – 011/243820, 011/2436464
4. Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом – 011/3113859
5. Центар за студије рода и политике - Факултет политичких наука Универзитета у Београду – 011/3902961
6. Аутономни женски центар – 011/2662222

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

ЈП "Аутопревоз" Кикинда

Драган Кнежевић, в.д. директора

