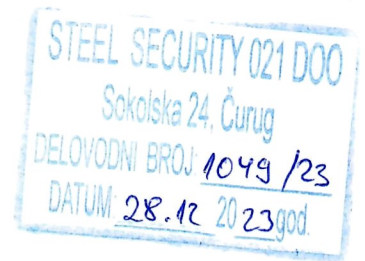


Steel security DN021 doo Чуруг

Дел.бр.

Датум :28.12.2023.год.



План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (као део плана или програми рада, односно пословања органа јавне власти и послодаваца)

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и у складу Правилником о раду (март 2017) Steel security DN021 “Чуруг доноси се

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

### I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Steel security DN021 doo Чуруг, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, 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 и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности

### II ПРАВНИ ОКВИР, ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање 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 унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

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. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општинских мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Steel security DN 021 Чуруг јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања 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 надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

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 друштвеног живота;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### III КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА КОД ПОСЛОДАВЦА

Steel security DN21 доо Чуруг је специјализована и акредитована компанија која врши услуге у области физичког обезбеђења, техничких система заштите, мобилног обезбеђења, заштите од пожара, обезбеђења јавних скупова и заливних система, услуга одржавања зелених површина и одржавање хигијене у објектима.

Поред лиценце за вршење послова физичко-техничке заштита лица и имовине и одржавања реда, компанија Steel security DN021 поседује лиценцу и за послове процене ризика о заштити лица, имовине и пословања.

Имајући у виду основну делатност( став први) којом се Послодавац бави ,за обављање таквих послова претежно су запослени мушког пола, који испуњавају законом прописане услове за обављање такве врсте послова.

За обављање послова и задатака из става 2 претежно су ангажоване запослене- женски пол.

За обављање осталих послова и задатака који су из делокруга Послодавца( одржавање и чишћење пословних простора и рада у мониторинг центру) , претежно су ангажоване особе женско пола.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 63

Број запослених и радно ангажованих лица разврстан према полној структури: Ж 9 М 52

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 41

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури: Ж\_М

Укупан број руководећих радних места 4( четири)

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима) разврстан према полној структури:

Ж 2 (два) М 2( два)

Укупан број извршилачких радних места: 4

Број извршилачких радних места разврстан према полној структури: Ж 2, М 2

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку): 3

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури: Ж 2 М 1

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години 5

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 2 М 3

Укупан број лица отпуштених у претходној години 0

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 0 М 0

Укупан број лица пензионисаних у претходној години 0

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 0 М 0

Укупан број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 2

Број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури: Ж 2 М 0

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол) 0

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: Ж 0 М 0

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Steel security DN021 доо Чуруг долази се до оцене да је стање задовољавајуће.

#### IV-ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи директор Steel security DN021 доо Чуруг.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
4. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;
6. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. *family friendly* политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.);
7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;
8. организовање исхране запослених;
9. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
10. давање стипендија за дефицитарна занимања и стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;
11. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
12. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања; спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
13. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
14. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
15. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
16. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
17. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
18. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
19. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
20. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

#### V-ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део

плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени. За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Драгица милошевић запослена на радном месту -пословни секретар. Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

Овај план ступа на снагу даном доношења.

## VI НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, органи послодавца-скупштина и директор.

Послодавац жели му годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, као и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од тридесет дана од дана његовог усвајања, а ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области, и то на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Послодавац који жели да су му извештаји јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен у року од тридесет дана од дана усвајања.

Чуруг

Steel security DN021 доо Чуруг

