

Steel security DN021 doo Чуруг

Дел.бр.

Датум :30.12.2025.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

П Л А Н МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. 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 општих 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.

9

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 63

Број запослених и радно ангажованих лица разврстан према полној структури: Ж 8 М 62

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): 2

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 1 М 1

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години 9

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 0 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 дојилге 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 ради 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 послодавца
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 ако жели да му годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни дужан је 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@minijmpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

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

