

Јавно комунално предузеће «БОГАТИЋ» - Богатић

15350 Богатић, Мике Витомировића бр.4, Тел.: 015/7786-416, Тел/факс: 015/7787-143,

E-mail: jkbogatic@mts.rs,

Тек. рн. бр.: 160-351001-08; 200-2372370102882-07

Рег. бр.: 02407334419, Мат. бр.: 07334419, Шифра делатности: 3600, ПИБ: 101438635

Образац 3

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"БОГАТИЋ" - БОГАТИЋ

Бр. 45

09.01.2024. год.

БОГАТИЋ

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**
за период од 01.01.2023. до 31.12.2023. године
ЈКП "БОГАТИЋ" Богатић
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: Јавно комунално предузеће „БОГАТИЋ“ Богатић Седиште и адреса: Богатић, Мике Витомировић бр.4 Број телефона: 015/7786-416 Електронска адреса: jkbogatic@mts.rs Веб сајт: www.jkbogatic.rs Матични број: 07334419 ПИБ: 101438635
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) <u>Да</u> б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет г) Датум доношења: 29.12.2023. године д Датум јавног објављивања: План ће бити јавно објављен до краја јануара 2024. године. ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен:
3	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, не задовољава и сл.): Задовољава Општа је оцена да је равномерна заступљеност жена и мушкараца у Предузећу задовољавајућа, узимајући у обзир природу посла којом се Предузеће бави. Више запослених мушкараца постоји због специфичне делатности којом се Предузеће бави и то на оним пословима која уобичајено обављају мушкарци док је родни јаз смањен на радним местима која су везана за канцеларијске послове. б) Списак посебних мера: 1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања, у складу са захтевима процеса рада; 2. организовати обуке запослених о родној равноправности у

		сфери рада; 3. анализирати остале радне процесе у предузећу у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреда принципа родне равноправности; 4. пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола; 5. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима; 6. организовати разговоре са запосленима који обавести предузеће о споразумном престанку радног односа о разлозима престанка; 7. запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених (уколико радни процеси то омогућавају); 8. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног радног места на друго радно место) у складу са захтевима процеса рада; 9. успостављање родне равнотеже на руководећим местима, у складу са захтевима процеса рада; 10. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности; 11. активности на усавршавању и стручном оспособљавању запослених; 12. санкционисање недозвољених понашања запослених; 13. информисање запослених о законским и подзаконским актима који прописују мере, против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање; 14. унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада предузећа; 15. подстицати руководиоце и запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају, 16. и друге мере које могу допринети уравнотежености положаја жена и мушкараца. в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: На основу урађене анализе процене ризика од повреде принципа родне равноправности установљен је веома висок степен родне неуравнотежености у 5 радних процеса Предузећа и прописане су посебне мере чији је циљ да се уочена неуравнотеженост ублажи или отклони. г) Почетак примене посебних мера: План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је усвојен 29.12.2023. године и од тад се примењује.
--	--	---

		д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Активним учешћем послодавства предузећа на реализацији мера у складу са захтевима процеса рада и контрола истих од стране лица које је задужено за родну равноправност. Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину ђ) Престанак спровођења посебних мера: Посебне мере примењиваће се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена)	Више запослених мушкараца постоји због специфичне делатности којом се Предузеће бави. Исто објашњење важи и за нешто израженију разлику када је у питању заступљеност жена и мушкараца у обављању руководећих послова. За поједина радна места, на којима су запослени мушкарци, постоји оправдана потреба прављења разлике по полу јер се за рад на овим пословима захтева повећан физички напор и подразумева: рад у три смене, мобилност 24 сата, рад на терену по било каквим временским условима, отклањање хаварија, рад на висини и сл. Такође ради се о пословима односно занимањима где постоји недостатак кадра женског пола на тржишту рада-тзв мушка занимања и за која се претежно школују мушкарци. Послови са посебним условима рада који су утврђени у оквиру појединих Радних јединица, односе се на обављање тешких физичких послова (подизање и пражњење контејнера и сл.) и самих услова рада, те ове послове обављају искључиво мушкарци. Управо због ових радних места долази до неравномерности у погледу броја запослених с обзиром на пол, иако приликом запошљавања на овим пословима није услов да особа буде мушког пола. Због наведених разлога постоје оправдане тешкоће приликом утврђивања и реализације мера и процедура којима се жели омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених. У предузећу је обезбеђен једнак третман мушкараца и жена како у погледу права тако и у погледу одговорности и могућности у области рада. Није било случајева дискриминације запослених на основу пола, полних карактеристика, односно рода у смислу неоправданог разликовања, неједнаког поступања, нити је послодавац добијао притужбе од запослених по овом основу.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Драгана	Презиме: Виторовић	Контакт телефон: 015/7786-416	Електронска адреса: <u>jkpbogatic@mts.rs</u>	Потпис: <i>Д. Виторовић</i>
-----------------	-----------------------	----------------------------------	---	--------------------------------

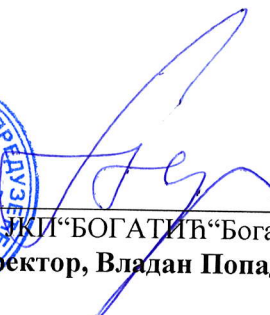
ПРИЛОГ:**- Образац 1**

Датум: 09.01.2024. године

Место: Богатић



М.П.


Директор, Владан Попадић дипл. Ек.