

JKP "Суботичке пијаце"  
JKP "Subatičke pece"  
Szabadkai Piacok KKV  
JKP "Subotičke tržnice"



Адреса: 24000 Суботица, Ђуре Ђаковића 23/1  
Жиро рачун: 200-2393950102029-04  
ПИБ 100838380, Регистарски број: 23608711585  
Шифра делатности: 6820, Матични број: 08711585  
Тел/фах: +381 24 555-013  
Е-маил: [direkcija@supijace.co.rs](mailto:direkcija@supijace.co.rs)

Јавно комунално предузеће „Суботичке пијаце“  
Јавно комунално предузеће „Subatičke pece“  
Szabadkai Piacok Kommunális Közvéllalat  
Јавно комунално предузеће „Subotičke tržnice“  
Суботица - Subatica - Szabadka - Subotica  
Дел. број: 1020  
Број: .....  
Датум: 29.12.2023.године  
Datum: .....

На основу члана 23. Статута Јавно комуналног предузећа „Суботичке пијаце“ Суботица („Службени лист града Суботице“, бр. 9/2017 и 4/2022), а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), директор Јавног комуналног предузећа „Суботичке пијаце“ Суботица доноси следеће донео је

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

### І ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Јавно комуналном предузећу „Суботичке пијаце“ Суботица (у даљем тексту: Предузеће), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности, 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 о родној равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Све именске речи које се у овом Плану користе у мушком роду, а имају и женски род, подразумевају и истовремено обухватају исте именске речи у женском роду.

### Правни оквир

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: 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.

### Значење појединих израза

1. Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2. осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
3. пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
4. једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
5. дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
6. родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
7. родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
8. уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
9. уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
10. родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
11. насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
12. узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
13. подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
14. сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
15. 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;
16. родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
17. органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
18. социјални партнери су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

19. плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
20. родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;
21. тела за родну равноправност су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

## II ОБАВЕЗЕ ПРЕДУЗЕЋА У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Предузеће је дужно да:

1. укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма рада, укључи садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет;
2. обезбеди да садржаји планова и програма рада буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група;
3. предузима, у складу са Законом, мере које обухватају:
  - 1.1. интегрисање родне равноправности у планове и програме рада укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама,
  - 1.2. коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом;
  - 1.3. континуирано стручно усавшавање и додатне обуке запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава;
  - 1.4. предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при запошљавању у Предузећу.

## III САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

1. основне податке о Предузећу - назив, седиште, порески идентификациони број, матични број, шифру делатности Предузећа;
2. укупан број запослених по полној структури;
3. укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури;
4. кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости;
5. мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности;
6. садржај и начин достављања Извештаја о спровођењу Плана.

### 1. Основни подаци о Предузећу

Назив	Јавно комунално предузеће „Суботичке пијаве“ Суботица
Седиште	Суботица, Ђуре Ђаковића бр. 23/1
ПИБ	100838380
Матични број	08711585
Шифра делатности	6820

2. Укупан број запослених по полној структури  
на дан 29.12.2023. године

Број запослених	
Мушкарци	14
Жене	7
Укупно	21

3. Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури  
на дан 29.12.2023. године

Врста радних места	Мушкарци	Жене	Укупно
Руководећа	1	/	1
Извршилачка	13	7	20

4. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца,  
укључујући и године старости

У Предузећу је 80,95 % запослених ангажовано по уговору о раду на неодређено време, док је 19,05 % запослених ангажовано по уговору о раду на одређено време.

Када је у питању полна структура, 33,33 % запослених су особе женског пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист мушкараца. Код запослених на неодређено време, разлика је блажа, јер су 35,29% запослених особе женског пола, а 64,71% су особе мушког пола, док је код запослених на одређено време запослено 75% мушког пола, а само 25% су особе женског пола.

Када је у питању старосна структура, свега 4,76% запослених су у старосној доби од 21. до 30. године живота. Даље, 23,81% запослених су у старосној доби од 31. до 40. године живота, три мушке и две женске особе, док је 28,57% запослених у старосној доби од 41. до 50. године, 4 мушке и 2 женске особе. Даље, такође имамо 28,57% запослених у старосној доби од 51. до 60. године живота, 3 мушке и 3 женске особе. На крају, 14,29% запослених су у старосној доби од 61. до 70. године живота, три мушке особе.

5. Мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада и запошљавања у Предузећу.

Постоје опште и посебне мере.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Предузеће.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

1. право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама и програмима Предузећа;
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 другим радним телима Предузећа;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
6. употреба родно осетљивог 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.

### Врсте посебних мера

Врсте посебних мера су:

1. мере које се одређују и спровode 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 рада Установе;
3. програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### Политика једнаких могућности

Политика једнаких могућности подразумева:

1. равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука;
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.

Не постоје, нити било којим општим актом Предузећа, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоји, нити било којим општим актом Предузећа, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

### 6. Садржај и начин достављања Извештаја о спровођењу Плана

Предузеће је одговорно за реализацију активности утврђених Планом.

Извештај о спровођењу Плана садржи:

1. податке о томе да ли су мере из Плана спроведене и
2. разлоге због којих мере нису спроведене.

Предузеће је дужно да достави Извештај о спровођењу Плана надлежном министарству до дана 31. јануара текуће године за претходну годину.

#### IV ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Плана рада Предузећа и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на интернет страници Предузећа.

Предузеће ће доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен надлежном министарству у року од 15 дана од дана доношења.



директор  
ЈП „Суботичке пијаце“

Александар Алексић, дипл. ецц.

Доставити:

- на огласну таблу
- архиви