



Дел. број: 1466

Датум: 27.12.2024. године

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 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) у даљем тексту: Закон, као и чл. 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 67/2022), директор Јавног комуналног предузећа „Суботичке пијаце“ Суботица донео је

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025. ГОДИНУ

УВОД

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима у Јавном комуналном предузећу „Суботичке пијаце“ Суботица (у даљем тексту: Предузеће). План управљања ризицима је израђен на основу Процене ризика од повреде принципа родне равноправности бр.1439 од 18.12.2024. године.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области

културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла да стави због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода сматрају се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства или старатељства, затим подстицање на дискриминацију, као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава, без обзира на то да ли утицај поједних личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом се уређују се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом уређују се и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

Правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност:

1. Устав Републике Србије;
2. Закон о родној равноправности;
3. Закон о забрани дискриминације;
4. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом;
5. Закон о спречавању насиља у породици;
6. Стратегија за родну равноправност за период од 2021.–2030.;
7. Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

1. Подаци о органу власти

Назив: Јавно комунално предузеће „Суботичке пијаце Суботица

Седиште и адреса: Суботица, улица Ђуре Ђаковића бр. 23/1

Број телефона: 024/555-013

Електронска адреса: direkcija@supijace.co.rs

Веб-сајт: <http://www.supijace.co.rs/>

Матични број: 08711585

ПИБ: 100838380

Претежна делатност Предузећа је: 6820 Издајљивање властитих или издајљених некретнина и управљање њима.

Органи предузећа су: Надзорни одбор који се састоји од 3 члана (2 члана мушког пола и 1 члан женског пола) и директор предузећа.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

1. списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
2. списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
3. податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

У Предузећу у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из области родне равноправности.

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Предузећу могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом запошљавања, стручног усавршавања, коришћења одмора, боловања, плаћеног одсуства или одсуства по другом основу.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. годину утврђено је следеће:

Укупан број запослених и радно ангажованих лица је 21, од чега запослене чине 33,33% (7), док запослени чине 66,67% (14). Укупан број руководећих радних места је 4, од којих је по полу разврстано 3 особе женског пола на руководећа радна места, а на 1 руководеће радно место је распоређена 1 особа мушког пола. На руководећим радним местима однос полова је 75% мушкараца и 25% жена.

У Предузећу не постоји родни јаз, како међу руководиоцима тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ постоји утицај других фактора који представљају ризик. Запосленим и радно ангажованим лицима у Предузећу загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Предузећу нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. Приликом пријема у радни однос, услови за заснивање радног односа се односе на послове односно радна места, а не на лична својства кандидата (брачно стање, породични статус или друга лична својства).

Забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

На основу наведеног, у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у наставку је дата процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Предузећу у 2025. години средња, што се мери 3 (уписати одговарајући број уз наведену опцију, приказан на матрици: 1/2/3/4/5). У складу са наведеним, интензитет тог ризика процењује се као умерен (низак/умерени/висок/веома висок), јер су последице од повреде принципа родне равноправности

процењене као мале (минималне/мале/умерене/озбиљне/катастрофалне), што се мери 2 (уписати одговарајући број уз наведену опцију на матрици: 1/2/3/4/5).

2. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање
Мере које су предвиђене су донете, пре свега са циљем, унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

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. Запошљавање већег броја жена у Предузећу на пословима где је то могуће односно на радним местима на које су тренутно распоређене искључиво особе мушког пола;
4. доступност стручног усавршавања, похађања обука или семинара свим запосленима и лицима која су повезана са имплементацијом унапређења родне равноправности у циљу спречавања могућности да дође до повреде принципа родне равноправности;
5. уравнотежена заступљеност полова у управним и другим радним телима Предузећа;
6. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
7. употреба родно осетљивог језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
8. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја. Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

3. податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима
За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је директор предузећа или лице које он именује за обављање ових послова.

3. Завршне одредбе

Термини који се користе у Плану управљања ризицима, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природан женски и мушки пол лица на које се односе. План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа. По ступању на снагу Плана управљања ризицима, исти ће бити објављен на интернет страници Предузећа <http://www.supijace.co.rs/>.

Објављено на огласној табли дана 27. 12. 2024 године.



Директор
ЈКП „Суботичке пијаци“ Суботица:

Александар Алексић, дипл. етц.

Доставити:

- на огласну таблу
- архиви

