

ЈКП „ТРЖНИЦА“ НОВИ САД

Број:01-1/111

Датум: 30.12.2022. године

НОВИ САД

У складу са чланом 16. и чланом 19. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чланом 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022) и чланом 29. став 1. тачка 13. Статута Јавног комуналног предузећа „Тржница“ Нови Сад, директор доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЈКП „Тржница“ НОВИ САД
за период 01.01.2023. године - 31.12.2023. године.**

УВОД

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, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени 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 ставити, 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.

ПРАВНИ ОКВИР

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 98/06“);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21);
- Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), члан 18-23;
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (“Сл.гласник РС”, бр. 33/2006 и 13/2016);
- Закон о заштити података личности ("Сл. гласник РС", бр. 87/2018);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Службени гласник РС“, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 12/22).

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Значење и дефиниције коришћени у овом Плану и актима донетим су из закона Републике Србије и сродних докумената из овог домена, а он представља полазни документ за даљу имплементацију у будућим активностима за остваривање Плана.

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. Пол - представља биолошку карактеристику на основу које људи одређују као жене и мушкарци;

3. 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;

4. 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 (интерсекцијска дискриминација);

5. 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 спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

6. Родна равноправност - 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;

7. Родни стереотипи - јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима се женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

8. Уродњавање - представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9. Родно засновано насиље - је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља који 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;

10. Уравнотежена заступљеност полова - постоји када је заступљеност једног од полова између 45-50% 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 произилази другачије;

11. Родно одговорно буџетирање - представља увођење начела родне равноправности и буџетски процес односно процес финансијског планирања, подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређивања родне равноправности;

12. 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;

13. 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 тима ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

14. 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;

15. Узнемиравање - јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељство, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

16. Говор мржње - је свака комуникација која омаловажава особу или групу на основу неких карактеристика као што су раса, боја коже, етничка или национална припадност, пол, сексуална оријентација, религије и друге карактеристике. Као говор мржње квалификују се изјаве које застрашују, вређају или узнемиравају појединце или групе или изјаве који позивају насиље, мржњу или дискриминацију појединца или групе. Израз говор мржње првенствено се везује за сваки говор, гест, понашање и писање или приказивање које је забрањено јер не сме да се подстиче насиље и предрасуде против заштићеног појединца или групе, што застрашује или омаловажава заштићеног појединца или групу;

17. Осетљиве друштвене групе - су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског 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;

18. Подстицање на дискриминацију - на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторских поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин.

ОПШТИ ПОДАЦИ

Претежна делатност Јавно комуналног предузећа "Тржница" Нови Сад је:

- 68.20 Изнајмљивање властитих или изнајмљених некретнина и управљање њима.

У оквиру делатности из става 1. члана 6 Одлуке о усклађивању одлуке о организовању ЈКП "Тржница" Нови Сад, предузеће управља и даје у закуп пословни простор на пијацама, из члана 8. ове одлуке, који је у јавној својини Града Новог Сада.

Поред претежне делатности из става 1. члана 6 Одлуке о усклађивању одлуке о организовању ЈКП "Тржница" Нови Сад, предузеће обавља и:

- 81.10 Услуге одржавања објеката,

- управљање, комунално опремање, одржавање и организацију делатности пијаца на затвореним и отвореним просторима, који су намењени за обављање промета пољопривредно-прехрамбених производа и производа домаће радиности, занатских производа, друге робе широке потрошње и пружање пратећих услуга,

- управљање, уређивање, одржавање и организацију делатности велетржница на затвореним и отвореним просторима и издавање специјализованог простора за излагање и продају воћа, поврћа и других пољопривредних и прехрамбених производа, остале робе широке потрошње, као и пружање пратећих услуга, а нарочито складиштење робе, њена дорада, прерада, паковање и друге услуге у вези са руковањем и превозом,

- организовање вашара на отвореном или у затвореном простору, као повремене, периодичне, традиционалне манифестације одређених намена на територији Града Новог Сада.

ПИБ: 102028865

Матични број: 08073074

Адреса седишта Предузећа: Жике Поповића 4, 21101 Нови Сад

Одговорно лице: Урош Лончар, директор

ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

Планом за постизање равноправности полова (у даљем тексту: План) утврђују се активности тј. мере које ће се реализовати у периоду 2023. - 2025. године у ЈКП „Тржница“ Нови Сад (у даљем тексту: Предузеће). Дефинисана је и одговорност носилаца реализације, као и институционални оквир који треба да допринесе остваривању планираних циљева, а посредно и стратегије Предузећа. План је усаглашен са релевантним стратешким документима Предузећа и прописима. Крајњи циљ је омогућити свима да имају запослење какво заслужују, без обзира на разлике, у складу са начелом равноправности.

План представља сет акција које за циљ имају да се анализира тренутно стање праксе у погледу постојања дискриминације по основу пола, идентификовање и примена иновативне стратегије за корекцију било ког вида дискриминације, постављање циљева и надзор напретка.

План представља сет посебних мера за остваривање уравнотежене заступљености полова. Ове мере усмерене су и на реализацију начела једнаких могућности, одсуство дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода и спречавање неједнаког поступања и насиља у свим облицима плаћеног радног ангажовања.

План поред наведеног треба да допринесе разумевању начела једнакости и родне равноправности на нивоу Предузећа, укључивању садржине о родној

равноправности у све процесе, активности, програме у Предузећу, подршци запосленима и политици људских ресурса, повећању доступности ресурса у служби родне равноправности.

ОПИС СТАЊА

Важно је напоменути да су лица запослена у Предузећу, примљена у радни однос уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених. Исто се односи и на лица на руководећим радним местима.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања је подједнако заступљен у рангу почевши од запослених са високом стручном спремом, па све до запослених без стеченог основног образовања и васпитања, такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Предузећу, није примећен родни јаз, зараде су одређене коефицијентима. Евентуалне разлике у примању проистичу по основу минулог рада.

ЦИЉЕВИ ДОНОШЕЊА ПЛАНА

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређивање родне равноправности у оквиру делокруга рада Предузећа. Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебан циљ је развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Предузећу, што подразумева успостављање инклузивне средине у Предузећу у којем постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и др. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу. Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Предузећа код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа, и сл.

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Предузећа.

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Предузеће одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Предузећа код означавања лица у односу на позиције, звања и занимања и професије, приликом потписивања званичних дописа, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника, у потпису на крају службеног мејла и др.

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката у Предузећу. Подстицање запослених да похађају програм обуке у области родног буџетирања, тежити ка томе да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваког од сектора у Предузећу похађа ову обуку.

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања.

- Стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, старости, изгледа и сл. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Начин спровођења посебних мера:

- У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Предузећу.

- У Предузећу је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности, прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу Предузећа и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Предузећа, доставља извештаје руководиоцу Предузећа, које након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство), сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности, обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Контрола спровођења посебних мера:

- Контролу примене посебних мера врши директор/директорка или извршни директор/извршна директорка Предузећа, као и лице задужено за родну равноправност.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање:

- Предвиђене посебне мера се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у Извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Предузеће ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- Укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
 - Броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
 - Квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
 - Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
 - Платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстаних по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
 - Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби;
 - Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти;
 - Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби;
 - Начин поступања одговорног лица у Предузећу и послодавца по поднетим пријавама;
 - Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције
- Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.
- Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам дана од када је промена настала.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли Предузећа.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈКП „Тржница“ Нови Сад и годишњи извештај, је јавно доступан на интернет страници Предузећа: <https://nstrznica.co.rs/>

**ДИРЕКТОР**

Урош Лончар