



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
КОМУНАЛНО СТАМБЕНО  
ГРАЂЕВИНСКЕ ДЕЛАТНОСТИ

Јавно предузеће за комунално,  
стамбено - грађевинске делатности

„КОМГРАД“ Бачка Топола

Матије Корвина број 18.

24300 Бачка Топола

Телефон: 024 712 510

Телефакс :024 715 711

[www.komgrad.com](http://www.komgrad.com)

[komgrad@stcable.rs](mailto:komgrad@stcable.rs)

број: 46/10/3  
датум: 17.01.2013

Матични број : 08032874

ПИБ:101443745

Текући рачун: Banka Intesa: 160-920038-97

OTP banka: 325-9500600014736-74

На основу члана 21. И 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 7. Статута јавног предузећа комунално, стамбене, грађевинске делатности „Комград“ Бачка Топола и члана 48. Одлуке о услађивању одлуке о оснивању ЈП Комград Бачка Топола, директор (даље: Орган јавне власти), доноси:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 1.Уводне одредбе

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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.

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, сматра се и узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање 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, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материњства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материњства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Законом се уређује 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 се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

#### **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

- > Повеља Уједињених нација
- > Универзална декларација о људским правима (1948);
- > Европска повеља о људским правима (1950);
- > Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- > Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- > Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- > Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- > Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- > УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- > Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- > Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- > Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- > Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- > Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- > Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- > Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкице и жене у погледу запошљавања и занимања;
- > Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- > Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- > Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025

- Бечка декларација и програм деловања(1993);

### **Правни оквир Републике Србије**

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
  - Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

## **2. Општи део**

### **Назив, подаци о седишту и одговорном лицу**

Назив: Јавно предузеће комунално, стамбене, грађевинске делатности „Комград“

Адреса седишта: Бачка Топола, Матије Корвина 18

Матични број: 08032874

ПИБ: 101443745

Шифра делатности: 3811 – скупљање и депоновање отпада који није опасан

Одговорно лице: Директор Домањ Дудаш Диана

Подаци о лицу за родну равноправност у Органу јавне власти:

Име и презиме: Марина Клобушицки

Број телефона: 024/712-510

Емаил: komgrad @stcable.rs

### 3. Делатност

Предузеће је основано у циљу остваривања комуналних делатности као делатности од општег интереса, на територији општине Бачка Топола и пружања комуналних услуга од значаја за остварење животних потреба физичких и правних лица у области снабдевања водом за пиће, пречишћавање и одвођења атмосферских и отпадних вода, управљања комуналним отпадом, управљања гробљима и обављања погребних услуга, одржавања улица и путева, одржавања чистоће на површинама јавне намене, одржавања јавних зелених површина.

Јавно предузеће комунално, стамбено, грађевинске делатности КОМГРАД из Бачке Тополе, основано је од стране Општине Бачка Топола као Организација удруженог рада за обављање делатности од општег интереса на територији насеља Бачка Топола 16.05.1977. године.

Од оснивања – 1977. године до данашњег дана у регистру је вршено усаглашавање регистрације овог предузећа са законским прописима да би исто шодно томе 28.12.1989. године било регистровано као Јавно предузеће. Овај организациони облик задржан је до данашњег дана.

Поступајући у складу са Законом о регистрацији привредних субјеката и Законом о Агенцији за привредне регистре, извршено је превођење овог предузећа у регистар привредних субјеката Републичке агенције за привредне регистре Београд решењем број БД 35970/2005 од 08.07.2005. године.

Одлуком Скупштине општине Бачка Топола од 16.05.2013. године извршено је усклађивање Оснивачког акта са Законом о јавним предузећима и регистровање промене података у Регистру привредних субјеката код Агенције за привредне регистре дана 12.07.2013. год. под бројем БД 76792/2013.

### 4. Организационе целине предузећа

- Служба за опште послове и финансије

- Служба услужних комуналних делатности (који обухвата: ОЈ за комуналне послове, ОЈ за одржавање мреже за дистрибуцију топлотне енергије, димничарске услуге и одржавање чистоће на јавним и зеленим површинама, ОЈ за одржавање комуналних објеката-улица и путева и зоохигијену, ОЈ погребне услуге),
- Служба производних комуналних делатности-за водовод и канализацију
- Служба за контролу инсталација система којима управља ЈП Комград

## 5. Пословни процеси

Пословни процеси представљају низ активности повезаних ради остваривања пословних циљева предузећа.

### 1. СЛУЖБА ЗА ОПШТЕ ПОСЛОВЕ И ФИНАНСИЈЕ

**Делокруг рада:** општи и административни послови, обављање послова из области радних односа и права запослених, правно-техничких, послова архивирања, канцеларијско пословање, припреме материјала за седнице органа управљања, финансије, књиговодствено – рачуноводствени послови, послови везани за безбедност и заштиту на раду, магацинско пословање и послови набавке.

### 2. СЛУЖБА УСЛУЖНИХ КОМУНАЛНИХ ДЕЛАТНОСТИ

У оквиру службе образоване су четире радне целине у виду обрачунских јединица и то:

- 1.1. Обрачунска јединица за комуналне послове
- 1.2. Обрачунска јединица одржавање мреже за дистрибуцију топлотне енергије, димничарске услуге и одржавање чистоће на јавним и зеленим површинама
- 1.3. Обрачунска јединица за одржавање комуналних објеката – улица и путева и зоохигијену
- 1.4. Обрачунска јединица за погребне услуге

**Делокруг рада:** обављање послова чистоће на површинама јавне намене, прикупљање и одвожење комуналног отпада, одржавање гробалња и услуге сахрањивања и погребних послова, зоохигијене и димничарских услуга, грејање.

### 3. СЛУЖБА ПРОИЗВОДНИХ КОМУНАЛНИХ ДЕЛАТНОСТИ – ЗА ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈУ

**Делокруг рада:** снабдевање водом за пиће је захватање, пречишћавање, прерада и испорука воде водоводном мрежом до мерног инструмента потрошача, обухватајући и мерни

инструмент; пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода је сакупљање, одвођење, пречишћавање и испуштање отпадних, атмосферских и површинских вода са површина јавне намене, односно од прикључка корисника на уличну канализациону мрежу, третман отпадних вода у постројењу за пречишћавање, црпљење, одвоз и третирање фекалија из септичких јама.

#### 4. СЛУЖБА ЗА КОНТРОЛУ ИНСТАЛАЦИЈА СИСТЕМА КОЈИМА УПРАВЉА КОМГРАД

**Делокруг рада:** уручивање разних обавештења и рачуна корисницима услуга Комграда, очитавање свих врста мерних уређаја који се налазе и користе или ће се користити у систему пружања услуга Комграда, ангажовање на дигитализацији гробних места, одржавање чистоће у пословном простору Комграда и околини (паркинг), учествовање у раду зимске службе на активностима које се у датом моменту укажу потребним за отклањање последица снега, одржавање возног парка Комграда, и испомоћ у раду магационера. Спровођење потребних процеса неопходних за несметано и адекватно одвијање рада на депонијама, евидентирање возила који улазе на депонију.

#### 6. Приказ родне структуре запослених

##### Број запослених у предузећу и полна заступљеност

Укупан број запослених	Мушки	Жене
77	66	11

##### Структура запослених према степену стеченог образовања

СТРУЧНА ЗАПОСЛЕНИХ		СПРЕМА							
основно образовање		средња стручна спрема		виша стручна спрема		висока стручна спрема		Укупно	
M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	77	
25	1	32	5	6	0	3	5		

## **Структура запослених према годинама старости**

	Старосна структура									
	20-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО	4	0	22	3	19	4	14	4	7	0

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти је 77 (100%).

Укупан број жена у предузећу је 11, што чини 14,28 % , а укупан број мушкараца је 66 што чини 85,72 %.

Од тога је: 57 запослених на неодређено време, 20 запослених на одређено време.

Надзорни одбор предузећа има 3 члана ( 2 члан су М – 67% и 2 члана су Ж – 33% ).

### **7. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Делатност предузећа и радни процеси су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности у рецору производње, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као напр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних оболења; рад у власи, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишеној концентрацији опасних и потенцијално експлозивних гасова и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака већим делом мушкарци.

#### **7.1 Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу**

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈП „Комград” Бачка Топола за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу ( тежи физички послови ) на којима су запослени мушкарци:

Обрачунска јединица за комуналне послове:

Техничар производње и одржавања машинске механизације

Зидар

Помоћник механичара

Обрачунска јединица за одржавање мреже за дистрибуцију топлотне енергије, димничарске услуге и одржавање чистоте на јавним и зеленим површинама:

Димничар ( радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Чистач улица

Обрачунска јединица за одржавање комуналних објеката –улица и путева и зоохигијену:

Возач комуналних возила ( радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Комунални радник на одношењу смећа

Шинтер

Обрачунска јединица погребне услуге:

Возач погребног возила

Гробар

Служба производних комуналних делатности- за водовод и канализацију

Водоинсталатер (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Помоћник водоинсталатора (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Фекалист (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Оператор уређаја за пречишћавање воде

Оператор уређаја за пречишћавање отпадне воде

Сектор за пречишћавање отпадних вода

Електроинжењер

Машински инжењер

Оператор уређаја за пречишћавање отпадних вода

У предузећу је обезбеђен једнак третман мушкараца и жена како у погледу права тако и у погледу одговорности и могућности у области рада. У предузећу не постоји дискриминација запослених на основу пола, полних карактеристика, односно рода у смислу неоправданог разликовања, неједнакост поступања, нити је послодавац добијао притужбе од стране запослених по овом основу. Разлог доминантнијем броју запослених мушких пола у одређеним деловима процеса рада, може се приписати самој природи послова тј. тежак физички рад, отежани услови рада (рад на отвореном, рад уз тежак физички напор) као и

повећан ризик на појединим радним местима. Због тога се и може рећи да постоји оправдана потреба за прављењем разлика према полу, јер се сама природа посла везује за мушки пол.

## 8. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика врши се у свим радним процесима предузећа и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености половца у Установи на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

0% - 10% - веома висок ризик;

10% - 20% - висок ризик;

20% - 30% - умерени ризик;

30% - 40% - низак ризик

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У ЈП Комград Бачка Топола унутар радних јединица и служби, груписањем сродних послова могу се разликовати четири врсте радних процеса и то:

**СЛУЖБА ЗА ОПШТЕ ПОСЛОВЕ И ФИНАНСИЈЕ**

**СЛУЖБА УСЛУЖНИХ КОМУНАЛНИХ ДЕЛАТНОСТИ**

## **СЛУЖБА ПРОИЗВОДНИХ КОМУНАЛНИХ ДЕЛАТНОСТИ – ЗА ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈУ**

### **IV СЛУЖБА ЗА КОНТРОЛУ ИНСТАЛАЦИЈА СИСТЕМА КОЈИМА УПРАВЉА КОМГРАД**

У наведеним радним процесима у ЈП Комград Бачка Топола утврђена је следећа кадровска структура разврстана према полу и то:

Кадровска структура према полу у оквиру радних процеса			
Радни процес	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Служба за опште послове и финансије	10	9	1
2. Служба услужних комуналних послова	39	1	38
3.Служба производних комуналних делатности – за водовод и канализацију,	22	22	0
4. Служба за контролу инсталација	6	5	1

Приказани бројчани подаци јасно показају да у структури запослених у ЈП Комград Бачка Топола у оквиру радних процеса:

1. Служба за опште послове и финансије (10% мушкараца) –висок ризик повреде принципа родне равноправности;
- 2). Служба услужних комуналних послова - (2,56% жена) – веома висок ризик повреде принципа родне равноправности;
- 3). Служба производних комуналних делатности – за водовод и канализацију, (0% жена) – веома висок ризик повреде принципа родне равноправности.
- 4). Служба за контролу инсталација (16,66% жена)- висок ризик

Поред утврђенених ризика, у ЈП Комград Бачка Топола у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер предузеће нема и не може имати било какав утицај на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у ЈП Комград Бачка Топола примљена у радни однос по основу конкурса или без спровођења конкурса у случајевима предвиђеним законом искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Исто се односи и на директора/ку у ЈП Комград Бачка Топола који/а се бира на основу одредбе члана 24. Закона о јавним предузећима ("Сл.гласник РС", бр. 15/2016 и 88/2019)

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

У ЈП Комград Бачка Топола плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са законом, Посебним колективним уговором за запослене и Правилником о ближем уређењу обрачуна зарада запослених у ЈП Комград.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

### **8.1.- Резиме радних процеса:**

Радни процеси у ресору производње изложени су ризику повреде принципа родне равноправности , јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као напр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних оболења; рад у власи, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишењу концентрацији опасних и потенцијално експлозивних гасова и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкирци.

### 8.2.- Табела процене ризика

Ред.бр.	Ризик	Вероватноћа	Последице	Процена степена ризика
1.	неједнаке могућности напредовања	занемарљива	није вероватно да ће се десити	минимална
2.	недовољна заступљеност квалиф.радне снаге	мала	није вероватно да ће се десити	мала
3.	откази од стране запослених	мала	није вероватно да ће се десити	мала
4.	природан одлив - пензија	средња	умерен утицај на остваривање циљева	умерена
5.	извори ризика који се унапред не могу предвидети	мала	није вероватно да ће се десити	мала

### 9. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне мере.

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.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује у Органу јавне власти равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама процеса рада и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

#### **9.1.- Посебне мере које се доносе:**

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 код Органа јавне власти у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде 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 прерасподелу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о споразумном престанку радног односа о разлогима престанка;
7. запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених ( уколикол то радни процеси омогућавају);
8. успостављање равномерног односа полома међу запосленима ( распоређивање са једног на друго радно место ) у складу са захтевима процеса рада;
9. успостављање родне равнотеже на руководећим местима, у складу са захтевима процеса рада
10. активности на усавршавању и стручном оспособљавању запослених
11. санкционисање недозвољених понашања запослених
12. и друге мере које могу допринети уравнотеженом положају жена и мушкараца.

Посебне мере су сталан задатак Органа јавне власти и примењују се у континуитету током 2023. године са циљем да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада.

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делатности ЈП Комград Бачка Топола као и увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера.

#### **10. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

Лице одговорно за координацију у процесу израде Плана управљања ризицима и за спровођење мера из Плана је Марина Клобушицки, контакт 024/712-510, mail: [komgrad@stcable.rs](mailto:komgrad@stcable.rs).

