

План за постизање  
роднеравноправности у ЈП КОМГРАД  
Бачка Топола

Октобар, 2023.

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/2021“) и члана 7 Статута ЈП Комград, директор доноси следећи

## План за постизање родне равноправности у ЈП КОМГРАД Бачка Топола

### Члан 1.

Планом за постизање родне равноправности у ЈП КОМГРАД Бачка Топола (у даљем тексту: План) утврђују се мере за остваривање и унапређивање родне равноправности које подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, те приступа роби и услугама запослених у ЈП Комград – Бачка Топола

### Члан 2.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима пословања ЈП Комград, кроз посебно вођење рачуна о стварању услова за стварање услова:

- за једнаке могућности за остваривање права и слобода,
- коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва,
- за остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса,
- вођење посебних рачуна о потребама и приоритетима жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

### Члан 3.

Лице задужено за праћење спровођење годишњих планова или програма рада ЈП Комград Бачка Топола у области родне равноправности своју делатност обавља перманентно, свакодневно, а о евентуалним неправилностима без одлагања обавештава Директора ЈП Комград Бачка Топола, писменим путем.

### Члан 4.

Основна документа за праћење спровођења годишњих планова или програма ЈП Комград, на основу којих ће се израдити потребна анализа су:

- Устав Републике Србије
- Закон о родној равноправности
- Закон о забрани дискриминације
- Закон о раду
- Закон о запосленима у јавним предузећима
- Стратегија за родну равноправност од 2021.до 2030.године
- Статут Општине Бачка Топола
- Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду
- Прикупљање и обрада доступних статистичких података о броју и структури запослених

- Прикупљање података о родној структури у ЈП Комград Бачка Топола у протеклих 5 година

## Члан 5.

### Општи део

#### 1. 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

#### 2. 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.

#### 3. 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 тополтне 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

#### 4. 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 четири радне целине у виду обрачунских јединица и то:

- 1.1. Обрачунска јединица за комуналне послове
- 1.2. Обрачунска јединица одржавања мреже за дистрибуцију топлотне енергије, димничарске услуге и одржавања чистоће на јавним и зеленим површинама
- 1.3. Обрачунска јединица за одржавања 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, одржавања гробаља 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, читавање свих врста мерних уређаја који се налазе и користе или ће се користити у систему пружања услуга Комграда, ангажовање на дигитализацији гробних места, одржавања 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, одржавања 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.

## **5. Приказ родне структуре запослених**

**Број запослених у предузећу и полна заступљеност**

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
76	65	11

**Структура запослених према степену стеченог образовања**

<b>СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ</b>
--------------------------------------

основно образовање		средња стручна спрема		виша стручна спрема		висока стручна спрема		Укупно
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
25	1	31	5	6	0	3	5	77

### 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	21	3	19	4	14	4	7	0

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти је 76 (100%).

Укупан број жена у предузећу је 11, што чини 14,28 % , а укупан број мушкараца је 65 што чини 85,72 %.

Од тога је: 59 запослених на неодређено време, 17 запослених на одређено време.

Надзорни одбор предузећа има 3 члана ( 1 члан је М – 33% и 2 члана су Ж – 67% ).

### 6. 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 репору производње, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као напр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних обољења; рад у влази, 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. 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 чистоће 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 водоинсталатера (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

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

-Оператер уређаја за пречишћавање воде

-Оператер уређаја за пречишћавање отпадне воде

Сектор за пречишћавање отпадних вода

-Електроинжењер

-Машински инжењер

-Оператер 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 мушког 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 уравниожености полова у Установи на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

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

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 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	40	1	39
3. Служба производних комуналних делатности – за водовод и канализацију,	22	0	22
4. Служба за контролу инсталација	4	1	3

Приказани бројчани подаци јасно показују 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 утврђених ризика, у ЈП Комград Бачка Топола у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер предузеће нема и не може имати било какав утицаја 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 нпр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних обољења; рад у влази, рад у средини са повишеном буком, и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкарци.

## 8.2.- Табела процене ризика

Ред.бр.	Ризик	Вероватноћа	Последице	Процена степена ризика
1.	неједнаке могућности напредовања	занемарљива	није вероватно да ће се деити	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 разлозима престанка;
7. запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених ( уколико то радни процеси омогућавају);



8. успостављање равномерног односа полова 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.

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.

#### Члан 6.

Годишњи план или програм рада ЈП Комград Бачка Топола у области родне равноправности, као и прагеће Одлуке и решења о именовану објављује се на огласној табли, као и на интернет станици ЈП Комград Бачка Топола.

ЈП КОМГРАД