



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДА ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈАВНО КОМУНАЛНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ТОПОЛА“ ТОПОЛА

Број: 3772/1.2.1

Датум: 31.12.2025. године



На основу члана 45 Статута JKСП „Топола“ (број 788 од 01.04.2013. године), члана 21, став 1 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“ Топола, кога заступа В.Д. директора Маријана Вујичић, дана 31.12.2025. године, доноси:

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Увод

Законом о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), уређује 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. Такође, овим 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 о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 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.

При том, треба имати у виду, да према члану 3. Закона о родној 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 роба и услуга, 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 мушкараца и жена приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Такође, чланом 4. Закона о родној равноправности изричито је забрањен сваки облик посредне или непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у JKСП „Топола“ Топола у 2026 години.

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 групу лица, као и на 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, samozapoшљавања, заштите потрошача (роба и услуга); 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 неповољан положај, или би могли бити стављени у неповољан 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 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.

Дискриминација на основу пола два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства 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 остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“ број 98/06 и 115/21);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“ број 33/06 и 13/16);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 95/18);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030.године („Службени гласник РС“ број 103/21)

Основни подаци о доносиоцу плана:

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“ Топола
Матични број	07123582
ПИБ	101223270
Адреса седишта	Миливоја Петровића Блазнавца 6, 3430 Топола



Подаци о одговорном лицу задуженом за спровођење усвојеног плана мера	Име и презиме	Дејан Дуњић
	Број телефона	064/8531-006
	e-mail	okp@jksptopola.com

Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“ своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, територији општине Топола.

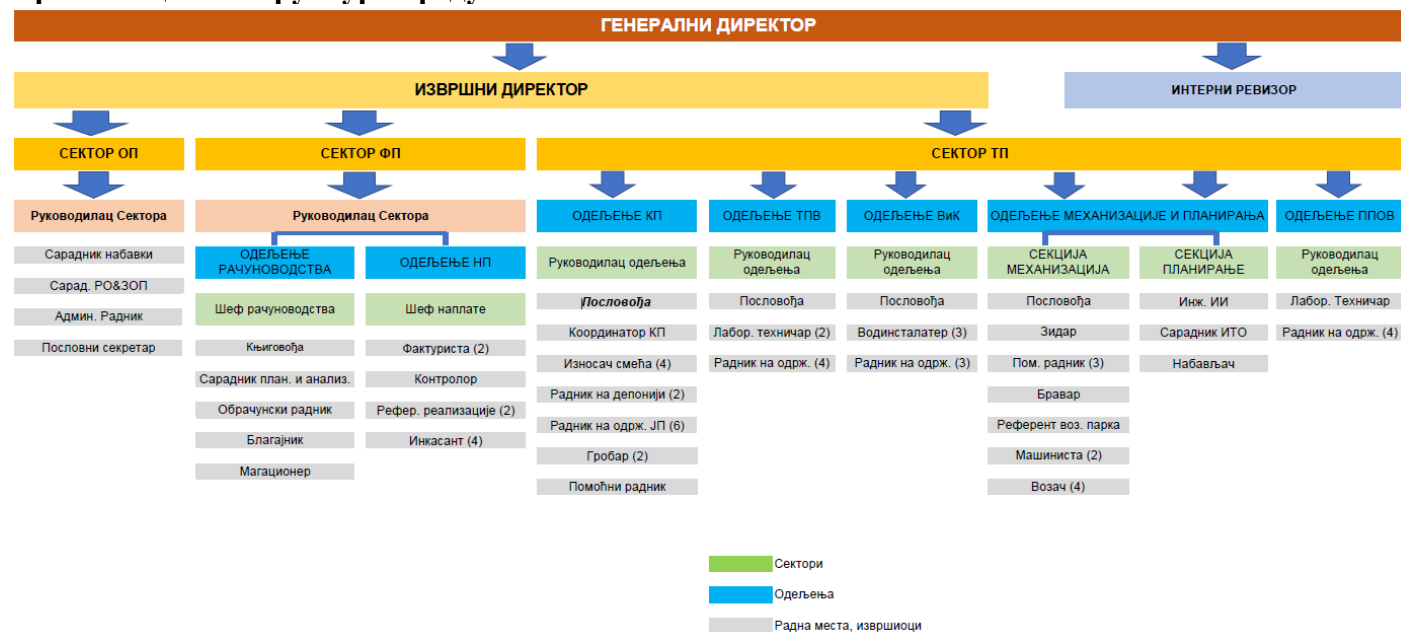
Основна делатност предузећа састоји се у производњи, преради и дистрибуцији воде за пиће, одржавању чистоће и хигијене на површинама јавне намене, одржавању јавних зелених површина, управљање градском пијацом, послова сахрањивања и одржавања градских гробаља, пречишћавању отпадних вода, одржавању кишне и фекалне канализације. Поред наведених предузеће обавља и пратеће (споредне) делатности које су у вези са делатностима које су једним делом у функцији обављања основних комуналних послова.

Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“ основано је 22.02.1955 године. и уписано у судски регистар, а потом и у регистар Агенције за привредне регистре. Статут предузећа број 788 је донет 01.04.2013. године и измена број 1598 од 14.06.2013. године.

Основни циљ предузећа је повећање броја задовољних корисника, што ће постићи модернизацијом у пружању услуга и пријемом повратних информација од сталних корисника, затим да континуираним вршењем комуналних услуга и других делатности од општег интереса које предузеће обавља унапреди квалитет живота, побољша заштиту животне средине и подстиче на очување исте на територији општине Топола, и у том смислу ће предузеће да развија и уводи нове делатности у сфери обављања своје основне делатности као и пратећих делатности, вршити обуку својих кадрова, остварити највиши квалитет обављања услуга у сваком сегменту свог деловања.



Организациона структура предузећа



Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређења положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, социјална заштита, образовање, правосуђе, запосленост, зараде и пензије...). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Органи јавног предузећа

Органи предузећа су надзорни одбор и директор.

Надзорни одбор има три члана која је именovala Скупштина општи не Топола.

Организација и систематизација послова

Обављање послова у оквиру делатности ЈКП „Топола“ Топола се врши у складу са следећом организационом структуром:

1. Руководство
2. Сектор општих послова
3. Финансијски сектор



4. Технички сектор

- Одељење КП
- Одељење ТПВ
- Одељење ППОВ
- Одељење МП
- Одељење ВиК

Структура запослених и структура у органу управљања

Укупан број запослених у ЈКСП „Топола“ Топола на дан доношења плана износи 77 радника.
Структура запослених у ЈКСП „Топола“ Топола:

Жене	Мушкарци	Укупно
18	59	77

Структура запослених у ЈКСП „Топола“ Топола:

Жене	Мушкарци
23%	77%

Структура запослених према степену стеченог образовања у ЈКСП „Топола“ Топола

Опис	Укупно за стечено образовање	Жене	Мушкарци
Основна школа	15	4	11
Средња школа	49	8	41
Виша школа	3	1	2
Факултет	10	5	5
Укупно	77	18	59

Структура запослених према степену стеченог образовања у процентима у ЈКСП „Топола“ Топола

Опис	Укупно за стечено образовање	Жене	Мушкарци
Основна школа	19%	5%	14%
Средња школа	63%	10%	53%
Виша школа	4%	1%	3%
Факултет	14%	7%	7%

Структура запослених према годинама старости у ЈКСП „Топола“ Топола

Опис	Укупно према старости	Жене	Мушкарци
21-30 година	2	0	2
31-40 година	9	3	6
41-50 године	27	5	22
51-60 година	33	8	25
61-70 година	6	2	4
Укупно	77	18	59



Структура запослених према годинама старости у JKSP „Топола“ Топола у процентима

Опис	Укупно према старости	Жене	Мушкарци
21-30 година	3%	0%	3%
31-40 година	12%	4%	8%
41-50 година	35%	6%	29%
51-60 година	42%	10%	32%
61-70 година	8%	3%	5%

Број органа управљања-чланова Надзорног одбора износи 3.

Структура органа управљања-чланова Надзорног одбора у JKSP „Топола“ Топола

Жене	Мушкарци	Укупно
0	3	3

Структура органа управљања-чланова Надзорног одбора у процентима

Жене	Мушкарци
0%	100%

На основу представљених бројчаних података, запослених разврстаних по полу, може се констатовати да JKSP „Топола“ Топола има већу заступљеност запослених у корист мушкараца, и то 77% мушкарци и 23% жене.

Важно је напоменути да су сва лица која су запослена, примљена у радни однос уз поштовање процедура прописаних законом и општим актом и да сва лица испуњавају услове за обављање посла, за која су закључила уговор о раду.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова и знања, који су прописани за свако радно место и који се проверавају појединачно за свако лице, независно од пола, полних карактеристика, односно рода, те се у том смислу не може говорити о постојању било ког облика дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Већа заступљеност запослених у корист мушкараца, произилази због делатности којима се предузеће бави, као и врсте и природе посла који се обављају.

У JKSP „Топола“ Топола забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права у вези са радом и по основу рада.

Важно је напоменути да орган управљања, односно чланове Надзорног одбора именује Скупштина општине Топола, на период од 4 године, сагласно Закону о јавним предузећима.

Надзорни одбор има три члана, и то два члана из реда локалне самоуправе и један члан из реда запослених. За члана Надзорног одбора може бити именовано лице које испуњава услове прописане Законом о јавним предузећима.

На основу напред наведеног, заступљеност мушкараца у органу управљања је већи у односу на жене, па се ризик процењује као висок.

Законом о родној равноправности прописано је да се о уравнотеженој заступљености полова у органима који имају органе управљања стара орган надлежан за именовање. Овај орган је дужан да предузима посебне мере у случају када у органима управљања постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

У Општини Топола формиран је Савет за родну равноправност Општинске управе Топола, чији је задатак да прати стање у области родне равноправности, иницира и предлаже мере за унапређење родне равноправности, предлаже конкретне мере и акције за постизање политике једнаких могућности самостално или у сарадњи са надлежним институцијама, прати примену усвојених стратешких докумената општине, општинских одлука и буџета као и ефекте посебних мера на остваривање родне равноправности, прати примену прописа из области родне равноправности, обавља и друге послове који се односе на остваривање родне равноправности.



Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

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

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног концензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште 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. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл) чије је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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 одрђују и спроводе орган јавне власти, послодавац и удружења.

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

- Право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- Уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- Употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане.

Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 синдикалног деловања.



Као подстицајне мере наводе се следеће мере:

- Подстицање већег броја мушкараца да користе породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе. Ова мера ће се предузимати континуирано, по доношењу плана, у наведеним случајевима.
- Активирање већег броја жена у орган управљања, надзорни одбор. Ова мера ће се предузимати континуирано, по доношењу плана, код избора нових чланова надзорног одбора.

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Као програмске мере у JKSP „Топола“ Топола услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности наводе се следеће мере:

- Употреба родно осетљивог језика у интерним документима. Ова мера ће се предузимати по доношењу плана, континуирано, у току календарске године.
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органу управљања, у вези са родном равноправношћу. Ова мера ће се предузимати по доношењу плана, континуирано, у току календарске године.
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених. Ова мера ће се предузимати по доношењу плана, континуирано, у току календарске године.

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

- Запошљавања или радног ангажовања;
- Трајања радног односа или радног ангажовања;
- Вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
- Стручног усавршавања или оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
- Исплате зараде и других припадљности за рад једнаке вредности;
- Коришћење одмора, боловања и других одсустава са рада ради неге детета или посебне неге детета;
- Стицање основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
- Одласка у пензују.

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, почне карактеристике, род и старосну доб;
- Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;



- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи следеће подстицајне и програмске мере:

Подстицајна мера:

- Запошљавање већег броја жена

Програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању овог предузећа.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене JKSP „Топола Топола ће спречити могућности да дође до повреде принципа родне равноправности или их свести на минимум.

Закључак

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у предузећу.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у JKSP „Топола“ Топола. Контролу примене мера врши директор, а руководиоци сектора и одељења учествују у извештавању и праћењу спровођења мера утврђених овим Планом.

Коначни циљ који се жели постићи доношењем Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

В.Д. ДИРЕКТОРА

Маријана Вујичић