

ЈКП „ТРЖНИЦА“ НИШ

Број:

У Нишу

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Јануар 2024

**САДРЖАЈ:**

- 1. ОСНОВНИ ПОЈМОВИ**
- 2. ЗАКОНСКИ ОКВИР**
- 3. ОПШТИ ПОДАЦИ О ПРЕДУЗЕЋУ**
- 4. ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД ПОДАТАКА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**
- 5. ТРЕНУТНО СТАЊЕ У ОДНОСУ НА ЗАКОНСКИ ОКВИР**
- 6. ПРОЦЕНА И МЕРЕЊЕ РИЗИКА**
- 7. КОНКРЕТНИ РИЗИЦИ**
- 8. ЗАКОНСКЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**
- 9. КОНКРЕТНЕ МЕРЕ У ПРЕДУЗЕЋУ**
- 10. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**
- 11. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА**
- 12. ПРИЛОЗИ**
- 13. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се бави унапређењем принципа родне равноправности**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, бр.67/2022), члана 37. Статута ЈКП „Тржница“ Ниш, број 620-3/2017 од 03.03.2017.године, имајући у виду поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавања различитости, солидарност, правичност, једнаке могућности за све без дискриминације по било којој основи, подршку личном и друштвеном јачању жена у остваривању родне равноправности, в.д.директора Горан Ђорђевић, дипл.инж.електр. доноси:

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **1. ОСНОВНИ ПОЈМОВИ**

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 остварење једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика измеђи 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.

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.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци.

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, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравствено 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.

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, полним карактеристика односно рода, сматра 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), усвојење, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

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 и 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 група 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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика односно рода, сматра 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, старатељства и 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 се тај утицај појединих 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 материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређује радни однос и безбедност и здравља на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица односно група 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.

Уколико говоримо о радним односима и односима на раду, родна равноправност значи једнаке могућности и жена и мушкараца приликом запошљавања, у току радног односа и приликом престанка радног односа (осим у колико су у питању посебне категорије лица које уживају шири обим заштите, нпр. труднице, особе са инвалидитетом и други). Родна равноправност посебно укључује једнаке могућности при стручном усавршавању и оспособљавању, уз обезбеђење једнаке

зараде за рад једнаке вредности ( исти ниво и врста квалификација, исто знање, исти радни допринос и једнако умеће) за оба пола. Родна равноправност подразумева и превазилажење родних стереотипа и предрасуда везаних за „ мушке „ и „ женске „ друштвене и равноправне улоге, којима су произвољно додељиване карактеристике а којима се одређују али и ограничавају положаји у друштву и у радној средини.

## 2. ЗАКОНСКИ ОКВИР

### Међународни акти

- 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 А/Res/55/2(2000);
- Директива Света Европе 78/2000 о дискриминацији,
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бека 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 пуног 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 судовим (члан 22.став 1), другим државним органима (члан 36.став1) и међународним институцијама ( члан 22.став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравстврну 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 забрани дискриминације ( „Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);

- Закон о спречавању насиља у породици ( „Службени гласник РС“ број 94/16 и 10/2023-др.закон);
- Закон о равноправности полова ( „Службени гласник РС“ број 104/09).

### 3. ОПШТИ ПОДАЦИ О ПРЕДУЗЕЊУ

Пословно име предузећа гласи: **ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЊЕ ЗА ПИЈАЧНЕ УСЛУГЕ „Тржница“ Ниш.**

Седиште предузећа је у Нишу, улица Ђуке Динић број 4.

Предузеће је основано 31.03.1952.године као Управа за пијаце.

### 4. ТРЕНУТНО СТАЊЕ У ОДНОСУ НА ЗАКОНСКИ ОКВИР

Полазећи од законске дефиниције (Закон о родној равноправности из члана 6.став 1/9) која прописује да уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40 – 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.

### 5. ПРОЦЕНА И МЕРЕЊЕ РИЗИКА

**Ризик** од повреде принципа родне равноправности је потенцијална (могућа, неизвесна) опасност да у појединим областима везаним за рад дође до родне неравнотеже, односно дискриминације припадника једног пола у односу на други.

**Процена ризика** од повреде принципа родне равноправности је систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада, који могу узроковати повреду принципа родне равноправности и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика. Процена ризика се изражава утврђивањем степена ризика.

Степен ризика је однос између вероватноће да се ризик деси и значаја последице коју проузрокује, ако се деси.

Матрица – процена степена ризика

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу који се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика (члан 3, тачка 3 Правилника). Одређивање вероватноће да се ризични случај деси и мерење тежине последице коју би ризични случај изазвао, углавном је субјективно и емпиријско с обзиром на то да не постоје прецизно дефинисани критеријуми.

Након процене ризика, за сваку област предлажу се адекватне мере за спречавање или отклањање ризика. Процену ризика у свакој области и радном процесу врши лице које је одговорно за спровођење мера из овог плана.

**МАТРИЦА ЗА ПРОЦЕНУ РИЗИКА**

катастрофалан	последица	5 бодова	5	10	15	20	25
озбиљан		4 бода	4	8	12	16	20
умерена		3 бода	3	6	9	12	15
умерен							

мала		2 бода	2	4	6	8	10
минимална		1 бод	1	2	3	4	5
Легенда: <u>Степен ризика</u>			1 бод	2 бода	3 бода	4 бода	5 бодова
			вероватноћа				
Веома висок ризик (црвена) Висок ризик (наранџаста) Умерен ризик (жута) Низак ризик (зелена)			занемарљив	мала	средња	велика	Изразито велика

Низак ризик	(1 – 4 бода) Не захтевају се посебне мере
Умерени ризик	(5 – 8 бодова) Надгледање и праћење, могуће додатне мере
Висок ризик	(9 – 15 бодова) Хитно предузимање мера ради смањења ризика у постојећим процесима
Веома висок ризик	(16 – 25 бодова)

Формула за израчунавање степена ризика:

Вероватноћа (број бодова) x последице (број бодова) = степен ризика

## 6. КОНКРЕТНИ РИЗИЦИ

У односу на укупан број запослених мушкараца и жена постоји одступање од стандарда али је то одступање у вези са основном делатношћу предузећа, те околности да се особе мушког пола пријављују у већем броју за одређене врсте занимања из основне делатности предузећа како је напред описано – ризик је занемарљив.

Не постоји неуравнотеженост у односу на просечну зараду запослених жена и мушкараца на извршилачким радним местима као ни на радним местима у оквиру менаџмента – иста радна места иста зарада. Колективним уговором запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца, без обзира на пол.

Постоји неуравнотеженост код запослених на руководећим радним местима (менаџмент), (20% жена и 80% мушкараца). Ова радна места доступна су особама оба пола и не постоји дискриминација по том основу.

Постоји неуравнотеженост у органу управљања – Надзорном одбору који има 3 члана, од чега су сва 3 мушкарца (100%). У будућности као меру, доставити информацију оснивачу како би се ова неуједначеност довела у законску форму.

У односу на старосну структуру запослених, најмањи проценат чине запослени старости од 21 – 31 године живота и запослени старости 31 – 40 година живота чине ,тако да је овде процењен ризик. У будућности водити рачуна о пријему младих стручних кадрова те прописати одређене бенефиције за ову старосну категорију.

У делу стручног усавршавања и додатног образовања, према подацима у табели, ризик не постоји: од укупног броја запослених подједнако се едукују и усавршавају и жене и мушкараци.

## **7. ЗАКОНСКЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, 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.

### **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 одређују и спроводе органи јавне власти, послодавци 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 примењују се 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 мушкараца у свим областима синдикалног деловања.

### 8. КОНКРЕТНЕ МЕРЕ У ПРЕДУЗЕЋУ

- Приликом заснивања радног односа, свим кандидатима дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на раду;
- Подстицати запошљавање кандидата старости од 21 – 31 године живота (накнада за свако ново рођено дете);
- Приликом пријема у радни однос предност би требало дати женама, посебно припадницама осетљивих друштвених група у смислу Закона о родној равноправности, уколико се током процедуре за пријем у радни однос покаже да кандидаткиња има одговарајуће квалификације, односно ниво знања и вештина као и кандидат мушког пола, а све ради достизања принципа уравнотежене заступљености полова;
- Огласи за пријем у радни однос везују за позицију а не лична својства (не траже се подаци о брачном статусу, породичном статусу или другим личним својствима);
- Информисати оснивача о конкретним ризицима код именовања Надзорног одбора, односно прилагодити акт о избору члана Надзорног одбора;
- Увођење родно осетљивог језика у документима Предузећа
- Планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области равноправности полова као и организовања стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како би били у прилици да заузму боље позиције.

Дефинисане мере примењиваће се током целе године у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизање свести запослених о томе као и уклањања родних стереотипа.

### 9. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	Јадранка Ђорђевић	координатор службе за људске ресурсе, опште и правне послове	063 438881	jadranka.djordjevic@trznicanis.rs

2	Ана Станимировић	стручни сарадник за јавне набавке	062 434009	ana.stanimirovic@trznicanis.rs
3	Маја Михаиловић	благајник	069 5540305	blagajna@trznicanis.rs
4	Весна Живановић	управник пијаце	060 0537822	vesna.zivanovic@trznicanis.rs
5	Мирјана Ђорђевић	стручни сарадник за јавне набавке	069 2217166	mirjana.djordjevic@trznicanis.rs

#### ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Име: Јадранка	Презиме: Ђорђевић	Контакт телефон: 063/438881	Електронска адреса: jadranka.djordjevic@trznicanis.rs	Потпис: 
------------------	----------------------	--------------------------------	--	--

Датум: 12.08.2024.  
Место: Ниш



в.д. директора  
Горан Ђорђевић, дипл.инж.елек.



#### ПРИЛОЗИ:

- Обавештење,
- ОДЛУКА о одређивању лица задуженог за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Јавно комуналном предузећу „Тржница“ Ниш,
- ОДЛУКА о одређивању лица задуженог за родну равноправност,
- ОДЛУКА о одређивању лица одговорних за спровођење мера из плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Тржница“ Ниш,
- Образац 1: Евиденција података о остваривању родне равноправности Јавно комуналног предузећа за пијачне услуге “Тржница“ Ниш, за период 01.01. - 31.12.2023.године.

ЈКП "ТРЖНИЦА" НИШ

Бр. \_\_\_\_\_

12.01.2024.година

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЊЕ  
ЗА ПИЈАЧНЕ УСЛУГЕ  
"ТРЖНИЦА"  
Број 049-001/24-1  
15.01.2024 год.  
НИШ

На основу члана 20 став 1 тачка 3) Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“, број 52/21), члана 4 став 1 тачка 3) Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 67/2022)- даље: Правилник), и члана 37 Статута ЈКП "Тржница" Ниш, број 620-3/2017 од 03.03.2017.године, в.д.директора Горан Ђорђевић, дипл.инж.електр. доноси:

## О Б А В Е Ш Т Е Њ Е

Обавештавају се сви запослени да је ЈКП "Тржница" Ниш, започела са доношењем Плана управљања ризиком од повреде принципа родне равноправности у складу са чланом 2 став 9 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 67/2022).



ВД ДИРЕКТОРА

Горан Ђорђевић, дипл.инж.електр.

Доставити:

- Огласним таблама предузећа,
- Архиви.

ЈКП „Тржница“ Ниш  
Адреса: Ниш, ул. Ђуке Динић број 4  
Деловодни број:  
Датум: 12.01.2024.година

На основу члана 23 став 2 Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр.52/2021-даље: Закон), члана 4 став 6 и 7 Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризиком од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 67/2022 - даље: Правилник), и члана 37 Статута ЈКП“Тржница“ Ниш, број 620-3/2017 од 03.03.2017.године, в.д.директора ЈКП“Тржница“ Ниш Горан Ђорђевић, дипл.инж. електр., дана 12.01.2024. доноси:

### ОДЛУКУ

#### О ОДРЕЂИВАЊУ ЛИЦА ЗАДУЖЕНОГ ЗА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „ТРЖНИЦА“ НИШ

- 1.Одређује се запослена Јадранка Ђорђевић, распоређена на радном месту „координатор службе за људске ресурсе, опште и правне послове“, као лице задужено за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Тржница“ Ниш, са седиштем у Нишу (даље: лице задужено за послове координације);
- 2.О одлуци о одређивању лица задуженог за послове координације обавестити сва запослена и радно ангажована лица у ЈКП „Тржница“ Ниш;
- 3.Лице из тачке 1 ове одлуке дужно је да:

- координира пословима процене ризика и израде плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у сарадњи са Сектором пијачне управе и техничких послова, Сектора за економске послове, Сектором унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду и Сектором за правне послове и послове јавних набавки;
- координира пословима обавештавања запослених и радно ангажованих лица у ЈКП „Тржница“ Ниш о почетку израде тог плана, његовим циљевима и значају, о доношењу и објављивању плана, као и о лицима која су укључена у праћење његовог спровођења;
- предлаже надлежном руководиоцу усвајање Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на годишњем нивоу;
- прати спровођење планираних мера и активности за превенцију ризика од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Тржница“ Ниш и процењује потребу за корекцијом додатних мера и активности, у зависности од процене ризика од повреде принципа родне равноправности;
- Учествоје у изради годишњих извештаја о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у сарадњи Сектором пијачне управе и техничких послова, Сектора за економске послове, Сектором унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду и Сектором за правне послове и послове јавних набавки и предлаже надлежном руководиоцу његово усвајање;
- припрема обавештење за ресорно министарство надлежно за послове родне равноправности са приложеним извештајем на прописаном обрасцу из Правилника о резултатима спровођења плана управљања ризицима за претходну годину и о донетом плану за текућу годину и доставља га, након верификације од стране руководиоца најкасније до 15-ог јануара текуће године са наведеним прилозима;
- обавља и друге послове у вези са применом члана 19-24 Закона и Правилника.

4. Одлуку јавно објавити на огласној табли и на интернет страници ЈКП „Тржница“ Ниш.
5. Ова одлука ступа на снагу даном њеног доношења.

## Образложење

Чланом 23 став 1 Закона прописано је да за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Такође, у ставу 2 истог Закона прописани је да је поменути руководилац дужан да одреди лице које ће да обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, а у ставу 3 истог члана прописано је да послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, код обвезника који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица обавља лице задужено за родну равноправност, одређено у складу са чланом 64 Закона.

Чланом 192 Закона о раду („Службени гласник РС”, број 2472005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17 – одлука УС, 113/2017 И 95/2019 – аутентично тумачење), као и чл. члана 37 Статута ЈКП „Тржница“ Ниш, број 620-3/2017 од 03.03.2017.године предвиђено је да директор руководи радом и пословањем ЈКП „Тржница“ Ниш и утврђено је да о појединачним правима, обавезама и одговорности запослених из радног односа одлучује директор, у складу са Законом о раду.

На основу члана 21 став 1 Закона, обавеза доношења плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности односи се на све органе јавне власти (без обзира на број запослених и радно ангажованих лица), а на основу члана 2 став 2 Правилника прецизирано је да план управљања ризицима је документ који у писменој форми доноси органи јавне власти: државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целости, односно у пратежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Чланом 24 истог закона, као и чланом 2 став 3 Правилника предвиђено је да план управљања ризицима могу да донесу и правна лица и организације које нису обвезници доношења плана управљања ризицима.

У складу са наведеним чланом 2 став 6 Правилника предвиђено је да руководилац органа јавне власти одређује лице које ће да обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, а у ставу 7 прописано је да код доносиоца плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица послове израде овог плана обавља лице из редова запослених које је одређено као лице задужено за родну равноправност, те је у складу са наведеним донета и ова одлука. Будући да је у члану 2 став 8 Правилника предвиђено да се приликом израде плана управљања ризицима полази од радних процеса у свим областима функционисања доносиоца плана управљања ризицима, одлуком је предвиђено да лицу задуженом за послове координације подршку пружају носиоци тих процеса унутрашњих организационих јединица обвезника израде плана. Такође, имајући у виду да је руководилац обвезника одговоран за доношење, спровођење и извештавање у вези са наведеним планом, као и за обавештавање запослених о почетку израде, циљу и значају доношења плана управљања ризицима, лице задужено за координацију ових послова пружа стручну и административну подршку руководиоцу у вези са испуњавањем наведених обавеза органа јавне власти.

Ради јавности у раду ЈКП „Тржница“ Ниш ову одлуку треба јавно да објави на огласној табли предузећа и на интернет страници ЈКП „Тржница“ Ниш.

Ова одлука на снагу ступа даном њеног доношења.

У складу са наведеним одлучено је као у диспозитиву одлуке.

Доставити:

- Запосленом;
- Сектору пијачне управе и техничких послова;
- Сектору унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду;
- Сектору за правне послове и послове јавних набавки;
- Сектору за економске послове, и
- Архиви.

*J. Zupcic*



ЈКП „ТРЖНИЦА“ НИШ

в.д. директора,

Горан Ђорђевић, дипл.инж.електр.

*Goran Djordjevic*



На основу члана 64 став 1 тачка 3) Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“, број 52/21), члана 4 став 1 тачка 3) Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 67/2022) - даље: Правилник), и члана 37 Статута ЈКП “Тржница” Ниш, број 620-3/2017 од 03.03.2017.године, в.д.директора ЈКП “Тржница” Ниш, Горан Ђорђевић, дипл.инж. електр., дана 12.01.2024. доноси:

## О Д Л У К У О ОДРЕЂИВАЊУ ЛИЦА ЗАДУЖЕНОГ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

- Одређује се запослена Јадранка Ђорђевић распоређена на радном месту Координатор Службе за људске ресурсе, правне и опште послове, као лице задужено за родну равноправност у ЈКП “Тржница” Ниш.
- О одлуци о одређивању лица задуженог за родну равноправност у ЈКП “Тржница” Ниш, обавестити Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог.
- Лице задужено за родну равноправност дужно је да:
  - прати спровођење политике и мере за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга ЈКП “Тржница” Ниш;
  - прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у ЈКП “Тржница” Ниш;
  - саставља извештаје о утврђивању стања у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у ЈКП “Тржница” Ниш, у сарадњи са Сектором пијачне управе и техничких послова, Сектора за економске послове, Сектором унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду и Сектором за правне послове и послове јавних набавки;
  - доставља извештаје директору предузећа о остваривању родне равноправности, које након доношења се достављају Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог;
  - сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
  - припрема податке, анализе и материјалне потребе за рад тела за родну равноправност у сарадњи са Сектором пијачне управе и техничких послова Сектором за економске послове, Сектором унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду и Сектором за правне послове и послове јавних набавки;
  - учествује у изради годишњег оплана рада или пословања ЈКП “Тржница” Ниш, посебно у делу који се односи на посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у смислу примене Закона о родној равноправности, Стратегије и Акционог плана за родну равноправност;
  - учествује у изради плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, праћењу спровођења и извештавању о спровођењу тог плана у сарадњи са Сектором пијачне управе и техничких послова Сектора за економске послове, Сектором унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду и Сектором за правне послове и послове јавних набавки;
  - обавља и друге послове у вези са применом Закона о родној равноправности.
- Одлуку јавно објавити на огласној табли и на интернет страници ЈКП “Тржница” Ниш и доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог ради информисања.
- Ова одлука ступа на снагу даном њеног доношења.

### Образложење

Чланом 64 став 1 Закона о родној равноправности прописано је да органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност, у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Такође, ставом 2 истог члана Закона о родној равноправности, регулисано је да руководиоца органа јавне власти за лице задужено за родну равноправност одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденције у области рада.

Чланом 192 закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/20025, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачењ), као и члан 37 Статута ЈКП „Тржница“ Ниш, утврђено је да о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор, у складу са Законом о раду.

Ставо 3 члана 64 Закона о родној равноправности предвиђено је да о одређивању лица задуженог за родну равноправност, као и о свакој промени овог лица органи јавне власти обавештавају министарство надлежно за родну равноправност, које на основу члана 12 Закона о министарствима („Сл. гласник РС“, бр. 128/2022 и 116/2022) Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Будући да су у ставу 4 члана 64 Закона о родној равноправности прецизирани послови лица задуженог за родну равноправност, наведено је садржано у тачки 3 ове одлуке. Поред тога, имајући у виду да је одредбама члана 16-18 Закона прописано да су органи јавне власти и послодавца који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни да одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у оквиру годишњих планова или програма рада, ова одлука је усаглашена са наведеним одредбама закона. Такође, одредбама члана 23 став 3 истог закона, прописано је да послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, код обављача који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица обавља лице задужено за родну равноправност, а чланом 2 став 7 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022) прописано је да код доносиоца плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица, послове израде овог плана обавља лице из реда запослених које је одређено као лице задужено за родну равноправност у складу са актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Одредбама члана 65 и 66 Закона о родној равноправности, као и члана 3-4 Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), регулисана је обавеза органа јавне власти и послодавца, као и тела за родну равноправност да воде евиденције разврстане по полу и старосној доби и да једном годишње, а најкасније до 15 јануара текуће године извештавају ресорно Министарство о примени закона у претходној години из њихове надлежности, па је ова одлука усаглашена и са наведеним ће ову одлуку јавно објавити на огласној табли и интернет страници органа јавне власти и доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, ради информисања. У складу са наведеним, одлучено је као у диспозитиву одлуке.



ЈКП „Тржница“ Ниш

в.д. директора,

Горан Ђорђевић, дипл. инж. електр.

Доставити:

- Огласној табли,
- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог,
- Сектору за правне послове и послове јавних набавки, и
- Архиви.

ЈКП „ТРЖНИЦА“ НИШ  
12.01.2024.год.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
ЗА ПИЈАЧНЕ УСЛУГЕ  
„ТРЖНИЦА“  
Број 044-001/24-7  
15.01.2024 год.  
НИШ

На основу члана 20 став 1 тачка 3) Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр.52/21 – даље Закон), члан 4 став тачка 3) Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризиком од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“ бр. 67/22 – даље: Правилник), као и члана 37 Статута ЈКП „Тржница“ Ниш, број 620-3/2017 од 03.03.2017.године, Горан Ђорђевић, дипл.инж. електр., в.д.директора, ЈКП“Тржница“ Ниш доноси:

## ОДЛУКУ О ОДРЕЂИВАЊУ ЛИЦА ОДГОВОРНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „ТРЖНИЦА“ НИШ ЗА 2024 ГОДИНУ

### Члан 1.

Одређују се лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) у ЈКП „Тржница“ Ниш за 2024. годину.

### Члан 2.

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима су:

1. **Јадранка Ђорђевић**, лице задужено за послове координације у вези доношења, спровођења и извештавања о Плану управљања ризицима из сектора правних послова, распоређена на пословима „координатор службе за људске ресурсе, опште и правне послове“,
2. **Ана Станимировић**, из сектора за правне послове и послове јавних набавки, распоређена на пословима „стручни сарадник за јавне набавке“,
3. **Маја Михаиловић**, из сектора економских послова, распоређена на пословима „благајник“,
4. **Весна Живановић**, из сектора пијачне управе и техничких послова, распоређена на пословима „управник пијаце“, и
5. **Мирјана Ђорђевић**, из сектора за правне послове и послове јавних набавки, распоређена на пословима „стручни сарадник за јавне набавке“.

### Члан 3.

Члан 2 ове Одлуке са именованим лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима чини саставни део тог плана за 2024. годину.

### Члан 4.

Лица из члана 2 ове Одлуке дужна су да:

- активно учествују у спровођењу мера из Плана управљања ризицима, пратећи њихов утицај на превенцију ризика од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Тржница“ Ниш;
- остварују сарадњу са свим унутрашњим организационим јединицама или подручним јединицама органа јавне власти, укључених у процес спровођења мера из Плана управљања ризицима, ради прикупљања података о резултатима примене планираних мера и њихове анализе;



- учествују у процени ризика у областима рада, односно пословним процесима који су нарочито изложени ризицима од повреде принципа родне равноправности ради формулације превентивних мера и рокова за њихово предузимање;
- учествује у изради годишњег Извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који обавезно садржи: податке о доносиоцу плана управљања ризицима; процену степена ризика, вероватноће настанка и могућих последица ризика; списак мера садржаних у годишњем плану управљања ризицима; информације о томе да ли су мере из годишњег плана управљања ризицима спроведене и разлоге због којих мере евентуално нису спроведене;
- обављају и друге послове у вези са применом чл. 19 – 24 Закона и Правилника

#### Члан 5.

Одлуку јавно објавити на огласној табли и на интернет страници.

#### Члан 6.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

### Образложење

Чланом 20 став 1 тачка 3) Закона и члана 4 став 1 тачка 3) Правилника предвиђено је одређивање лица одговорних за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( даље: План управљања ризицима).

Одредбама члана 19 став 2. Закона регулисано је да се План управљања ризицима доноси после процене ризика, чија је методологија ближе разрађена у члану 3 Правилника.

Будући да је чланом 20 Закона регулисано да План управљања ризицима садржи:

- (1) области и процесес који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;
- (2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокови за њихово предузимање; и
- (3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима, произилази да обвезник доношења Плана управљања ризицима одређује више лица која ће бити одговорна за спровођење мера из овог плана, као и да се подаци о именованим лицима уносе у наведени план и да чине његов саставни део.

Одредбама члана 21 Закона, регулисано је да су обвезници доношења Плана управљања ризицима органи јавне власти (без обзира на број запослених и радно ангажованих лица у њима), а члан 24 истог закона, предвиђено је да План управљања ризицима могу донети и правна лица и организације која нису обвезници доношења тог плана.

Имајући наведено у виду, као и чињеницу да је процес праћења спровођења плана управљања ризицима веома комплексан и узајамно повезан са предлагањем превентивних мера за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности и извештавањем о спровођењу тог плана, обвезник одређује за спровођење овог плана онолико лица, колико је идентификовано области рада или пословних процеса који су нарочито изложени том ризику, укључујући и лице које је одлуком руководиоца задужено за координацију послова у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима.

У складу са наведеним, одлучено је као у диспозитиву одлуке.



в.д. директора,  
Горан Ђорђевић, дипл.инж.елек.

Доставити:

- Лицима из члана 2 ове Одлуке
- Огласним таблама
- Архиви.

*Handwritten signature*

Образак: 1 **ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
ЈКП "ТРЖНИЦА" НИШ, за период 01.01.- 31.12.2023.године

Број: 044-001/20  
15.01.2024 год.  
НИШ

1.	Орган јавне власти- послодавац који Има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (удаљем тексту: орган јавне власти и послодавац	Назив: Јавно комунално предузеће за пијачне услуге "ТРЖНИЦА" НИШ	
		Седиште и адреса: Буке Динића број 4, 18000 Ниш	
		Број телефона: 018/257-525, 018/257-565 063/449182	
		Електронска адреса: <a href="mailto:info@trznicanis.rs">info@trznicanis.rs</a>	
		Веб сајт:	
		Матични број: 07174306	
		Шифра делатности: 4789	
		ПИБ: 100668541	
2а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 123 (100%)		
2б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 42 (34,15%)		
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 81 (65,85%)		
2в	Старосна структура:	Укупно: 3 (2,44%)	од 21-30 година живота
		Жена: 1 (0,81%)	
		Мушкараца: 2 (1,63%)	
		Укупно: 8 (6,50%)	од 31-40 година живота
		Жена: 3 (2,43%)	
		Мушкараца: 5 (4,07%)	
		Укупно: 31 (25,20%)	од 41-50 година живота
		Жена: 10 (8,13%)	
		Мушкараца: 21 (17,07%)	
		Укупно: 53 (43,09%)	од 51-60 година живота
		Жена: 15 (12,19%)	
		Мушкараца: 38 (30,90%)	
Укупно: 28 (22,77%)	од 61-70 година живота		
Жена: 13 (10,57%)			
Мушкараца: 15 (12,20%)			
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:		

Ниво квалификације:		Укупно:	Жена:	Мушкараца:
Ред.бр.		123	41 (33,3%)	82 (66,6%)
1.	VIII	/	/	/
2.	VII	20 (16,26%)	7 (5,69%)	13 (10,57%)
3.	VI	10 (8,13%)	6 (4,88%)	4 (3,25%)
4.	V	/	/	/

5.	IV	48 (39,02%)	16 (13%)	32 (26%)
6.	III	33 (26,83%)	5 (4,07%)	28 (22,76%)
7.	II	1 (0,81%)	/	1 (0,81%)
8.	I	11 (8,94%)	7 (5,69%)	4 (3,25%)

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима:

	Укупан број и проценат:	Број и проценат жена:	Број и проценат мушкараца:
Лица на извршилачким радним местима	118 (95,93%)	41 (33,33%)	77 (62,60%)
Лица на положајима	5 (4,06%)	1 (081%)	4 (3,25%)

5. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Укупно:	123	3.657.064,27 дин. за 42 жене	7.314.218,54 дин. за 81 мушкарца
Лица на извршилачким радним местима	118	85.181,70 дин.	94.988,68 дин.
Лица на положајима	5	164.614,40дин.( бруто) 1 жена	132.624,25 дин. ( бруто) 4 мушкарца

6.а Број и проценат запослених и ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Жена: 1 (0,81%) Мушкараца: 2 (1,63%)	од 21-30 година живота
Жена: 3 (5,43%) Мушкараца: 5 (4,08%)	од 31-40 година живота
Жена: 10 (8,13%) Мушкараца: 21 (17,07%)	од 41-50 година живота
Жена: 15 (12,19%) Мушкараца: 38 (30,90%)	од 51-60 година живота
Жена: 13 (10,57%) Мушкараца: 15 (12,20%)	од 61-70 година живота

6.б Број и проценат запослених и ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Жена: 0 ( %) Мушкараца: 0 ( %)	од 21-30 година живота
Жена: 0 ( %) Мушкараца: 0 ( %)	од 31-40 година живота
Жена: 0 ( %) Мушкараца: 0 ( %)	од 41-50 година живота
Жена: 2 ( 1,63 %) Мушкараца: 6 ( 4,88%)	од 51-60 година живота
Жена: 5 ( 4,07 %) Мушкараца: 8 ( 6,50 %)	од 61-70 година живота

Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: највећи број мушкараца распоређен је у Сектору пијачне управе и техничких послова, због природе послова, наплате пијачних услуга, сменски рад и обављање техничких послова одржавања пијаца и објеката, што подразумева одређене квалификације и физички напор.

8. Разлог због којих су на поједине положаје постављани односно именовани мушкарци у односу на жене је природа послова у одређеним секторима, сменски рад и однос је један према два у корист мушкараца, односно једна жена извршни директор, а четири мушкарца од којих је један директор предузећа и три мушкарца су руководиоци: економског сектора, сектора пијачне управе, техничких послова и сектора унутрашње контроле, безбедности и заштите на раду.

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације:		Укупно:	Жена:	Мушкараца:
Ред.бр.				
1.	VIII	4	1	3

На конкурс за избор чланова Надзорног одбора из редова запослених изабран је један мушкарац и два члана именована од стране Скупштине Града, тако да Надзорни одбор ЈКП "Тржница" Ниш, чине три члана и сви су мушкарци.

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица и њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Није било пријава запослених нити радно ангажованих лица да су били изложени узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању на основу пола нити рода.

11. Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10 овог обрасца.

Навести начин поступања: С обзиром да није било пријава није ни било потребе за поступање по овом основу од стране послодавца.

12. а Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода у години вођења евиденције:

Није било судских спорова у вези са дискриминацијом на основу пола или рода у 2023. години.

12. б Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције.

Није било судских спорова у вези са дискриминацијом на основу пола или рода у 2023. години

12. в Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца судским

одлукама: Није било судских спорова у вези са дискриминацијом на основу пола или рода у 2022.години, тако да не постоји ни начин поступања послодавца по тим судским одлукама.

13. Број примљених пријава 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:

Укупно: 12 (9,75%)  
Жена: 8 (6,50%)  
Мушкараца: 4 3,25 (%)

14. Број и проценат 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: 0%

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:

Укупно: 0 (-----%)  
Жена: 0 (-----%)  
Мушкараца: 0 (-----%)

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
( %)		( %)	( %)	

#### ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Име: Јадранка	Презиме: Ђорђевић	Контакт телефон: 063/438881	Електронска адреса: jadranka.djordjevic@trznicanis.rs	Потпис: 
------------------	----------------------	--------------------------------	--	--

Датум: 12.01.2024. година  
Место: Ниш



в.д. директора

Горан Ђорђевић, дипл. инж. елек.

 