

Јавно комунално предузеће „Чистоћа и зеленило“ Суботица
Javno komunalno preduzeće „Čistoća i zelenilo“ Subotica
„Köztisztasági és Parkosítási“ Kommunális Közvállalat Szabadka
Javno komunalno poduzeće „Čistoća i zelenilo“ Subotica
Direkcija: Јојефа Атиле 4, Tel: 024/620-444; Fax: 024/620-460
Gradska deponija: Антуна В. Шимића 4, Tel: 024/620-888
e-mail: office@cistoca-su.co.rs web: http://www.cistoca-su.co.rs

Број: 11123/2023

Датум 29.12.2023. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) за потребе ЈК“ Чистоћа и зеленило“ Суботица израђује се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. овог закона, ЈКП „Чистоћа и зеленило“ Суботица, директор установе Слободан Милошев донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде припинча-родне равноправности.

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жене и различитих интересса, потреба и приоритета жене и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација па основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првостава), па отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима близка лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, запитите потрошача (робс и услуге); здравственом осигурању и запитити; социјалном осигурању и запитити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног организовања и другим областима друштвеног живота.

Испосредна дискриминација па 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 па основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, па 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, полових 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 заптиту 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, полових карактеристика, односно рода, сматра се и узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално удељивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, половим карактеристикама, односно роду или променама пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу труда/рођења, породичног одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материјства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или триљења таквог понашања.

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).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и међусобне политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применим законом 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 представља гаранцију родне перспективе, уредњавања и уравнотежење заступљености полову у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

1. ОПШТИ ДЕО О ЈКП „ЧИСТОЋА И ЗЕЛЕНИЛО“ СУБОТИЦА

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Јавно комунално предузеће „Чистоћа и зеленило“
Скраћени назив	/
Матични број	08065136
ПИБ	100961002
Адреса седишта	Јожефа Атиље 4, 24000 Суботица

Јавно комунално предузеће „Чистоћа и зеленило“ Суботица (у даљем тексту Предузеће) своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, на територији Грађа Суботицe и општине Грађа Суботицe.

Предузеће је основана 28.12.1989. године у Суботици.

Основна делатност Предузећа састоји се у скупљању отпада који није опасан (38.11).

Делатност 38.11 обухвата:

- сакупљање неопасног чврстог отпада (смеће) на локалној територији, као што је сакупљање комуналног и комерцијалног отпада у контejнере што може бити мешавина материјала који се могу поновно употребити,
- сакупљање рециклабилних материјала,
- сакупљање отпада са јавних површина,
- сакупљање грађевинског отпада,
- сакупљање и уклањање отпадака као што су гране и пилјунак,
- сакупљање текстилног отпада,
- активности у трансфер станицама за неопасан отпад.

Органи Предузећа су:

- Надзорни одбор који се састоји од 3 члана (2 члана женског пола и 1 члан мушкиог пола) и
- директор.

Родно осетљива статистика

Да би се добро разумелс 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 производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ЈКП „ЧИСТОЋА И ЗЕЛЕНИЛО“ СУБОТИЦА

Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених износи 293.

Полна структура: 214 мушкараца и 79 жена.

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

Р.бр	Степен по НОКС-у	Жене	Мушкарци
1	6.2 (+7.1/2)	14	7
2	6.1 AC2	5	2
3	5	0	2
4	4	27	28
5	3	10	52
6	2	2	21
7	1(+0)	21	102
		79	214

Структура запослених према годинама старости:

Редни бр.	Старосна доб	Жене	Мушкарци
1	до 30	8	22
2	30 до 40	14	37
3	40 до 50	18	55
4	50 до 60	33	76
5	ПРЕКО 60	6	24
		79	214

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Предузеће нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не уживају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на испостављање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Предузећу у претходном периоду није било узномирања, полног узнемирања, носредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из области родне равноправности.

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

Основне мере

Основне 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. Основне мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији 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.

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

Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености половова у циљу ублажавања неравномерне заступљености половова:

-Утврђивање критеријума за пријсм у разни однос (огласи треба да се односе на радно место, а не на лична својства од кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима);

-Приликом отпуштања вишкова имати у виду заступљеност мушкираца и жена у разној снази, такође уколико је брчни пар запослен у предузети гледати да се оба не отпусте;

-План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшавања полне структуре;

Уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и па 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 мушкираца;

Подстицајне мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкире у свим областима друштвеног живота;

Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи мушкираца и жене)

План образовања и стручног усавршавања запослених (преквалификације, доквалификације).

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

Мере, које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Већу запосленост мушкиог пола у односу на женски пол ћемо превазићи тако што ћемо дати преност женама уколико буде, те ћемо па тај начин постићи уравнотежену заступљеност оба пола на радним местима које искључиво тренутно обавља мушки пол.

О спровођењу наведеног стараће се Организатор службе за правне и кадровске послове, а задужују се и остали у оквиру сектора да прате његово спровођење, предузимање потребних мера за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола као и да о томе благовремено обавештавају директора предузећа.

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 мушкире у свим областима синдикалног деловања.

Предузеће услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Запошљавање већег броја жена на пословима где је то могуће.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2027. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

Програмске мере

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

Предузет је услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која су повезана са имплементацијом унапређења родне равноправности;

МЕРА 1: ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Неодолична употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Предузета није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица па који се однос.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности, ће вршити контролу свих интерних документата у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ И ЛИЦА КОЈА СУ ПОВЕЗАНА СА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈОМ УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Предузећу.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката .

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене и лица која су повезана са имплементацијом унапређења родне равноправности је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Слободан Милошев
	Број телефона на радном	024/620-455
	Мобилни телефон	
	e-mail	office@cistoca-su.co.rs

ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И

ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Олга Маринков Бајић
	Број телефона на радном	024/620-431
	Мобилни телефон	
	e-mail	pravna.sluzba@cistoca-su.co.rs

РЕЗИМЕ:

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

А) Подстицајна мера

Запошљавање већег броја жена на пословима где је то могуће.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која су повезана са имплементацијом унапређења родне равноправности;

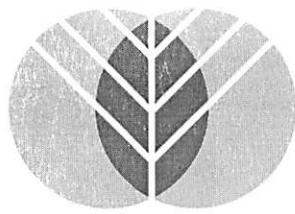
Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе.

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

У Суботици, дана 29.12.2023. године.



Слободан Милошев
директор



Број: 10302-1/2023

Дана: 5.12.2023.

На основу члана 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризика од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“ број 67/2022), врши се

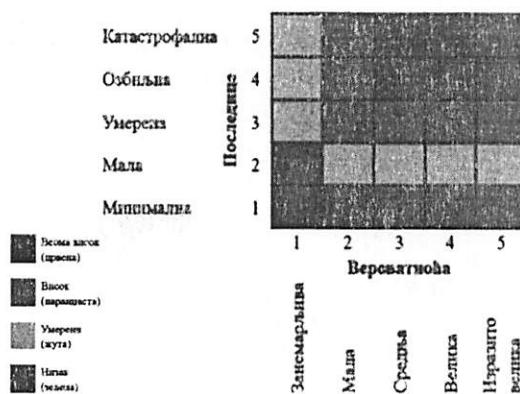
ПРОЦЕНА РИЗИКА

од повреде принципа родне равноправности

Запослени и радно ангажовани су истицањем Обавештења број 10302/2023 од 5.12.2023. године на огласну таблу предузећа обавештени о отиочињању израде плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. Изради Плана управљања ризицима, претходи процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице. Потребе и могућности за заптиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (првена), висок (наранџаста), умерени (жуто) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.



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

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

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

- 0-10% висок ризик;
- 11-20% висок;
- 21-30% умерени;
- 31-40% низак.

У ЈКИИ „Чистоћа и заслнило“ Суботица је запослено 214 мушкараца и 79 жена. У броју је и директор као именовано лице.

Однос полова на нивоу предузећа је 73,04 % -мушкирци и 26,96 % -жене. Међутим, овај однос је несопствено сагледати на тај начин да су послови подељени по радним јединицама и да напр. радија јединица „Одвођење и депоновање комуналног чврстог отпада“ по карактеристикама самог процеса рада захтева мушки радну снагу-износачи смеша. У другим радним јединицама су заступљени послови који одговарају и женама и мушкирцима и у тим радним јединицама је однос полова мање ризичан, на пр. Кола Пратче службе

У предузећу је систематизовано 6 руководећих радних места: Извршни директор техничког сектора на ком радном месту је запослен мушкирца, Извршни директор у нравног сектора на ком радном месту нема запосленог, Извршни директор економско-финансијског сектора на ком радном месту је запослена жена, Руководилац за БЗР на ком радном месту је запослена жена, и Интерни ревизор на ком радном месту је запослен мушкирца. На месту директора именован је мушкирца.

У Техничком сектору предузећа запослено је укупно 226 лица од тога мушкараца 189 и жена 37 (у броју је и 1 руководиоц). Посматрајући статистички структуру запослених по полу уз помоћ матрице однос полова је 83,63 % мушкирци и 16,37 % жене.

Жене	Мушкирци	Степен ризика
------	----------	---------------

(37) (16,37)%	(189) (97)%	всома висок
------------------	-------------	-------------

PJ одвожење и депоновање комуналног чврстог отпада

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(1) (1,17)%	(84) (98,83)%	всома висок

PJ одржавање возног парка

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(0) (0)%	(3) (100)%	всома висок

PJ одржавање хигијене радних површина

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(9) (16,66)%	(45) (83,33)%	всома висок

PJ одржавање и изградња јавних зелених површина

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(22) (44)%	(28) (56)%	всома висок

PJ зоохигијене

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(3) (23,08)%	(10) (76,92)%	всома висок

Служба одвожења и депоновања селскотованог отпада

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(1) (25)%	(3) (75)%	всома висок

Служба радионице

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(0) (0)%	(14) (100)%	всома висок

Пратчја служба

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(1) (50)%	(1) (50)%	уравнотежен

РЈ за планирање и развој

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(1) (33,33)%	(2) (66,6)%	всома висок

У Економско- финансијском сектору предузета запослено је укупно 33 лица од тога мушкираца 9 и жене 24 (у броју је 1 руководеће радио место).

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(24) (72,22)%	(9) (27,78)%	всома висок

Служба финансијске оперативе

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(4) (100)%	(0) (0)%	всома висок

Служба књиговодства

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(3) (100)%	(0) (0)%	всома висок

Служба наплате

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(6) (100)%	(0) (0)%	всома висок

Служба обрачуна зараде

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(2) (100)%	(0) (0)%	всома висок

Служба плана и анализе

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(2) (100)%	(0) (0)%	всома висок

Служба премера површини и фактурисање

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(2) (22,22)%	(7) (77,78) %	всома висок

Служба ИКТ система

Жене	Мушкирци	Степен ризика
0 (0)%	(1) (100)%	всома висок

Служба јавних набавки

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(3) (75)%	(1) (25)%	всома висок

Служба магацина

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(1) (100)%	(0) (0)%	всома висок

У Правном сектору је запослено укупно 28 лица од тога 15 мушкирца и 13 жена.

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(15)	(13) (46,43)%	уравнотежен

(53,57)%		
----------	--	--

Служба за прависе и кадровске послове

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(6) (85,72)%	(1) (14,28)%	всома висок

Служба општих послова

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(8) (100)%	(0) (0)%	всома висок

Служба обезбеђења

Жене	Мушкирци	Степен ризика
(1) (7,69)%	(12) (92,31)%	всома висок

Руководилац за БЗР- 1 запослена жена 100%- веома висок ризик

Интерни ревизор- 1 запослени мушкирца 50% и 1 запослена жена 50%- уравнотежено

На основу извршене анализе проценује се да су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности запослени у Техничком сектору. Заступљеност мушкирца у Техничком сектору предузећа може се приписати специфичности послова радних места систематизованих у овом делу предузећа, на која конкуришу у пајвећој мери мушкирци, односно у погледу радних места у овој организационој јединици постоји оправдана потреба за прављењем разлика по полу, јер се по природи послла везују за мушки пол и у већем броју школују за занимања те врсте.

Из табеларног прегледа може се закључити да на нивоу предузећа, посматраног као целина, постоји веома висок ниво ризика од повреде принципа родне равноправности.

Лице задужено за родну равноправност
Олга Маринков Олга, дипл. правник



**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЈКП „ЧИСТОЋА И ЗЕЛЕНИЛО“ СУБОТИЦА**

1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту обрасца: орган јавне власти и послодавац):

Назив: ЈКП „ЧИСТОЋА И ЗЕЛЕНИЛО“ СУБОТИЦА
 Седиште и адреса: ЈОЖЕФЛ АТИЈЕ 4, СУБОТИЦА
 Број телефона: 024/620-401
 Електронска адреса: office@cistoca-su.co.rs
 Веб сајт: www.cistoca-su.co.rs
 Матични број: 08065136
 ПИБ: 100961002
2. Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 293 (100%)
- 2.a) Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 79 (27 %)
- 2.b) Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 214 (73 %)
- 2.v) Старосна структура:

Старосна структура:	Укупно: 30 (10%)	Од 21-30 година живота
	Ж: 8 (3%)	
	М: 22(7%)	
	Укупно: 51(17%)	Од 31-40 година живота
	Ж:14 (5%)	
	М:37(12%)	
	Укупно: 73(25%)	Од 41-50 година живота
	Ж:18 (6%)	
	М: 55(19%)	
	Укупно: 109(37%)	Од 51-60 година живота
	Ж:33 (11%)	
	М: 76(26%)	
	Укупно: 30(10%)	Од 61-70 година живота
	Ж:6 (2%)	
	М: 24(8%)	
3. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. НК	123 (42 %)	21 (7 %)	102 (35 %)
2. ПК	23 (8 %)	2 (1 %)	21 (7 %)
3. KB	62 (21 %)	10 (3 %)	52 (18 %)
4. CCC	55 (19 %)	27 (9 %)	28 (10 %)
5. ВКВ	2 (1 %)	0 (0 %)	2 (1%)

6. ВШ	7 (3 %)	5 (2 %)	2 (1%)
7. ВСС	17 (6 %)	12 (4%)	5 (2%)
8. MAC/MCC	4 (1 %)	2 (1 %)	2 (1%)

4. Број и проценат запослених и радио ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разvrстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	292 (99%)	79 (27%)	213 (73%)
Лица на положајима	1(1%)	0 (0%)	1 (1%)

5. Плате и друге накнаде запослених и радио ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разvrстане 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
Лица на извршилачким радним местима	61.195.50 (100%)	60.115 (98%)	62.276 (101%)
Лица на положајима	155.970 (100%)	0 (0%)	155.970 (100%)

6.a) Број и проценат запослених и радио ангажованих лица која су у години вођења евиденције више запошљавана, разvrстаних по полу и старосној доби:

Ж: 2 (1%) Од 21-30 година живота
М: 12 (4%)

Ж:4 (1%) Од 31-40 година живота
М:13 (4%)

Ж: 4 (1%) Од 41-50 година живота
М: 4 (1%)

Ж: 0 (0%) Од 51-60 година живота
М: 3 (1%)

Ж: 1 (1%) Од 61-70 година живота
М: 2 (1%)

- 6.6) Број и проценат запослених и радно 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:

Ж: 0 (6%) Од 21-30 година живота
М: 6 (2%)

Ж: 2 (1%) Од 31-40 година живота
М: 16 (5%)

Ж: 0 (0%) Од 41-50 година живота
М: 5 (2%)

Ж: 3 (1%) Од 51-60 година живота
М: 3 (1%)

Ж: 2 (1%) Од 61-70 година живота
М: 4 (1%)

Разлози: ДАО ОТКАЗ, ИСТЕК УГОВОРА, ПЕНЗИЈА, СПОРАЗУМ.

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

Навести разлоге: ПРИРОДА САМИХ ПОСЛОВА, ДОСТУПНОСТ И ИЗБОР РАДНИКА

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именованы у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: ОДЛУКА ГРАДА СУБОТИЦЕ

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурс за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, који запошљавају или радно ангажују 50 и више лица, односно за застапљавање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца који запошљава или радно ангажује 50 и више лица, разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења свиденције:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкираца:
1. НК	68 (100%)	12 (18 %)	56 (82 %)
2. ПК	3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
3. КВ	7 (100%)	2 (29 %)	5 (71%)
4. ССС	14 (100%)	6 (43 %)	8 (57%)
5. ВКВ	0 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
6. ВШ	1 (100%)	1 (100 %)	0 (0%)
7. ВСС	4 (100%)	3 (75 %)	1 (25%)
8. МАС/МСС	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: 0(0%) Од 21-30 година живота

Ж: 0

М: 0

Укупно: 0 Од 31-40 година живота

Ж: 0

М: 0

Укупно: 0 Од 41-50 година живота

Ж: 0

М: 0

Укупно: 0 Од 51-60 година живота

Ж: 0

М: 0

Укупно: 0 Од 61-70 година живота

Ж: 0

М: 0

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

Навести начин поступања: НИЈЕ БИЛО ПРИЈАВА ЗАПОСЛЕНИХ

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

НИЈЕ БИЛО СПОРОВА

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

/

12. в Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама:

/

13. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оснособљавања привредника, разврстаних по полу, у години вођења свидицје:

Укупно: 2(1%)

Ж: 0 (0%)

М: 2 (1%)

14. Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.
1. НК	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)				
2. ПК	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)				

3. KB	1 (1%)	0 (0%)	1(1%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 1(1%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)
4. CCC	8(3%)	0 (0%)	8(3%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 2(1%)	Ж 0 (0%) М 1(1%)	Ж 0 (0%) М 5(2%)
5. BKB	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 1(1%)
6. BSH	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)
7. BCC	12 (4%)	7 (2%)	5 (2%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 2 (1%) М 2 (1%)	Ж 4 (1%) М 0 (0%)	Ж 1 (1%) М 1 (1%)	Ж 0 (0%) М 2 (1%)
8. MAC/M CC	2 (1%)	1(1%)	1 (1%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 1 (1%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)	Ж 0 (0%) М 1 (1%)	Ж 0 (0%) М 0 (0%)

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

Укупно: 0

Ж:0

М: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):
0		0	0	

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Олга	Презиме: Маринков Бајић	Контакт телефон: 024/620-431	Електронска адреса: pravna.sluzba@ciptoca-su.co.rs	Потпис:
--------------	----------------------------	---------------------------------	---	---------

Датум: 10.1.2024.

Место: Суботица



Директор
Слободан Милошев