



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**

Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753

ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13

E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац

Деловодни број: 01- 144

Дана: 15.01.2025.године

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

**у**

**ЈСП „КРАГУЈЕВАЦ“, КРАГУЈЕВАЦ**

На основу чланова 19. и 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник Р. Србије“ бр. 52/2021), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник Р. Србије“ бр. 67/2022), в.д.Директора ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, доноси следећи акт:

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025.ГОДИНУ**

### **1. Уводне одредбе**

План управљања ризицима у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Такође, поменути законом у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац у 2025. години.

### **2. Елементи Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### **3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика**

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



1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других принадлежности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за **2025. годину**, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је **50**, од чега је **43** жена и **7** мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, износи **Ж- 86,00%**, у корист **жена**.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, утврђено је да на руководећим радним местима је заступљено **6** жена и **1** мушкарца, а на извршилачким радним местима је заступљено **37** жена и **6** мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљеност **жена**.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, показује да:

- у старосној групи до 30 година укупно има **2** лица, од којих **2** жена и **0** мушкараца;
- у групи од 31 до 40 година укупно има **9** лица, од којих **7** жена и **2** мушкараца;
- у групи од 41 до 50 година укупно има **21** лица, од којих **19** жена и **2** мушкараца;
- у групи од 51 до 60 година укупно има **15** лица, од којих **12** жена и **3** мушкараца;
- у групи са преко 60 година укупно има **3** лица, од којих **3** жена и **0** мушкараца.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (*стручне спреме*) долази се до сазнања да укупно има:

- КВ укупно има **1** лица, од којих је **1** жена и **0** мушкараца;
- са ССС укупно има **31** лице, од којих је **27** жена и **4** мушкараца;
- са ВКВ укупно има **0** лица, од којих је **0** жена и **0** мушкараца;
- са ВШС укупно има **3** лица, од којих је **3** жена и **0** мушкараца;
- са ВСС укупно има **15** лица, од којих је **12** жена и **3** мушкараца.

Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих са ССС су претежно заступљени/заступљене **жене** са **63,00 %**, и у категоријама најобразованијих са ВСС су претежно заступљени **жене** са **27,00 %**.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац налазе **жене** које обавља функцију шефова.

У органима управљања односно у Надзорном одбору Предузећа укупно има **3** лица, од којих **2** жене и **1** мушкарац.

Из наведених података произилази сазнање да су на највишим руководећим радним местима (положајима), са највећом зарадом заступљени/заступљене претежно **жене**.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац постоји родни јаз, и то у корист **жена**. Такав тренд је заступљен како међу руководиоцима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. Запосленим и радно ангажованим лицима у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

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





Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

**Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика**

		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика
Последице	Катастрофална	5	5	5	5	5
	Озбиљна	4	4	4	4	4
	Умерена	3	3	3	3	3
	Мала	2	2	2	2	2
	Минимална	1	1	1	1	1

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац у 2025.години изразито велика, што се квантификује 5. У складу са



наведеним, интензитет тог ризика се процењује као веома висок јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као озбиљне, а што се квантификује 5.

#### **4. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у 2025. години**

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, у 2025. години, 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 запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- 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, полне 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 породилшко 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.

#### **5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице Ивана Ковачевић, координатор.

Код обвезника Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица ове послове обавља лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64. Закона о родној равноправности („Службени гласник Р. Србије“ бр. 52/2021).

У случају већег обима посла, руководилац може да одреди да се овим пословима баве више лица (тим или група).

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2025. године, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у правном лицу.



## **6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима**

План управљања ризицима за 2025. годину биће донет и доставиће се у **електронској форми** Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац за 2025. годину је сачинило и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2025. године и то на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## **МЕРА УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА**

### **7. Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

### **Престанак спровођења мере:**

Мера успостављања сарадње са државним органима је трајна, тј. нема временско ограничење.

## **8. Почетак примене Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац.

По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интернет страници ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац.

## **9. ЗАКЉУЧАК**

Ради операционализације програма за остваривање и унапређење родне равноправности доносе се следеће мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова:

- Афирмативна мера приликом анажовања лица у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац.

и следеће програмске мере:

- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима ради даље континуиране едукације свих запослених.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења равноправности полова у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац.

Спровођење мера се врши континуирано, подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

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

## ПРИЛОЗИ

### Списак државних органа који се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност  Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minijmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minijmpdd.gov.rs</a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

  
 в.д. Директора  
 Јован Лековић, дипл. маш. инж.