



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:01-16

Дана: 05.01.2026.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 закон 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 припадљности 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 **42** жена и **8** мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у ЈСП „Крагујевац“, Крагујевац, износи **Ж- 84,00%**, 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** мушкараца, 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 **6** жена и **3** мушкараца;
- у групи од 41 до 50 година укупно има **17** лица, од којих **16** жена и **1** мушкараца;
- у групи од 51 до 60 година укупно има **19** лица, од којих **15** жена и **4** 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 **26** жена и **5** мушкараца;
- са ВКВ укупно има **0** лица, од којих је **0** жена и **0** мушкараца;
- са ВШС укупно има **2** лица, од којих је **2** жена и **0** мушкараца;
- са ВСС укупно има **16** лица, од којих је **13** 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.

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 породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

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, шеф службе општих послова.

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 повременим 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 путем апликације и ако има потребе и у **електронској** форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2026. 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 2026. године, путем апликације и ако има потребе и то на следећу електронску адресу: 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	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs



в.д.Директора

Andreja Ilijic
Др.Андреја Илић, дипл.маш.инж.

*