



Адреса: ул. 10. август број 46

Матични број: 07100124

ПИБ: 100365240

Број: 4425

Датум: 26. 12. 2023. године

На основу члана 26. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/2016 и 88/2019), члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021, даље: Закон) и члана 49. Статута јавног комуналног самбеног предузећа „Александровац“ Александровац, број 4346 од 10. 11. 2016. године, директор Јавно комунално стамбеног предузећа „Александровац“ Александровац, дана 26. 12. 2023. године, донео је

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА 2024. ГОДИНУ**



1. Уводне одредбе

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.

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у 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 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, 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, 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, породичног одсуства, одсуства са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.



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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Законом се уређује појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе Предузећа, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

2. Правни оквир

1. Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/2021);
2. Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021);
3. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021);
4. Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење);
5. Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 27/2018, 6/2020, 129/2021-др. закон и 76/2023);
6. Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022, даље: Правилник);
7. Општи акти ЈКСП „Алекسانдровац“ Алекسانдровац.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Предузећа.

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука Предузећа, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Предузећа.



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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Предузећа.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Основни подаци о Предузећу

Назив: Јавно комунално стамбено предузеће „Александровац“ Александровац

Адреса седишта: Ул. 10. август број 46, 37 230 Александровац

Матични број: 07100124

ПИБ: 100365240

Број и датум Решења о упису у Регистар привредних субјеката FI 324/03 од 28. 02. 2003. године

Шифра делатности: 36.00 – скупљање, пречишћавање и дистрибуција воде

Одговорно лице: Зоран Павличевић, директор

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност-

Име и презиме: Јелена Пауновић, дипл. правник

5. Делатност

Претежна делатност предузећа је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде сакупљање и одвођење и пречишћавање отпадних вода на територији општине Александровац. Поред претежне делатности предузеће се бави и следећим делатностима: скупљање отпада који није опасан, погребне и сродне делатности, изградња путева и аутопутева, услуге уређења и одржавање околине, уклањање отпадних вода, трговина на велико осталим полупроизводима, трговина на велико отпацама и остацима, друмски превоз терета, складиштење, делатности ресторана и покретних угоститељских објеката, поновна употреба разврстаних материјала, санација, рекултивација и друге услуге у области управљања отпадом, изградња ценовода, изградња хидротехничких објеката, постављање водоводних, канализационих, грејних и климатизационих система, управљање економским субјектом, консултантске активности у вези с пословањем и осталим управљањем, инжењерске делатности и техничко саветовање и техничко испитивање и анализе.

6. Организационе целине предузећа

1. Служба рачуноводства и финансија,
2. Набавна служба,
3. Служба за наплату потраживања,
4. Радна јединица за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације,



5. Радна јединица чистоћа,
6. Радна јединица „Постројење за пречишћавање питке воде у Митровом Пољу“,
7. Служба за одржавање гробља и пружање погребних услуга,
8. Радна јединица возни парк,
9. Општи сектор,
10. Радна јединица Базен.

7. Пословни процеси

Пословни процеси представљају низ активности повезаних ради остваривања пословних циљева предузећа.

Служба рачуноводства и финансија: процес израде програма пословања, процес обрачуна и исплата зарада, процес плаћања, процес благајничког пословања, процес наплате, процес књижења, процес евидентирања основних средстава.

Набавна служба: процеси набавке, процес јавних набавки.

Служба за наплату потраживања: читавање стања водомера, подела и наплата рачуна, процес решавања рекламација потрошача корисника комуналних услуга, приговора.

Радна јединица за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације: процес изградње водовода и канализације, као и текућег одржавања водовода и канализације.

Радна јединица чистоћа: процес одржавања чистоће, изношењу смећа и индустријског отпада, процес одржавања паркова и осталих зелених јавних површина, процес чишћења улица, канала, речног корита, скверова, паркова и других јавних површина.

Радна јединица „Постројење за пречишћавање питке воде у Митровом Пољу“: процес пречишћавања питке воде.

Служба за одржавање гробља и пружање погребних услуга: процес сахрањивања, одржавања и чишћења гробља и капеле, процес управљања и руковања погребним возилом.

Радна јединица возни парк: процеси управљања и руковања специјалним моторним и теретним возилима, процеси управљања и руковања грађевинским машинама.

Општи сектор: процес правних послова, процес норматива, процес вођења судских поступака.

Радна јединица Базен: процес припреме и послуживања храном и пићем, процес организовања рада спасиоца и осталих радника за време сезоне купања.

8. Приказ родне структуре запослених

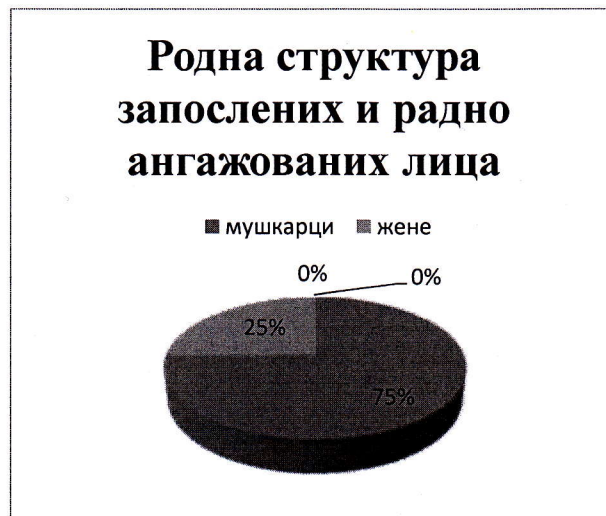
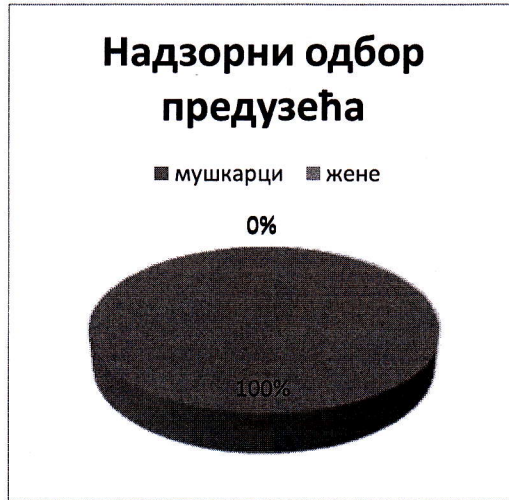
Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Предузећу је 146 (100%).

Укупан број жена у предузећу је 37 што чини 25,34% , а укупан број мушкараца је 109 што чини 74,66 %.



Од тога је: 124 запослених на неодређено време (М-92 74,80%, Ж-32 25,20%), 8 запослених на одређено време (М-6 75%, Ж-2 25%) и 14 лица је ангажовано на привремено повременим пословима (М-11 84,62%, Ж-3 15,38%).

Надзорни одбор предузећа има 3 члана (3 члана су мушкарци – 100%).



У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Предузећу заступљеност жена је 25,34%, што значи да је испод 30% и постоји умерени ризик родне неуравнотежености.



8.1. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Предузећу:

Укупно: 7 (100 %) од 21-30 година живота
Ж: 1 (14,29 %)
М: 6 (85,71 %)

Укупно: 18 (100%) од 31-40 година живота
Ж: 4 (22,23,%)
М: 14 (77,77 %)

Укупно: 33 (100%) од 41-50 година живота
Ж: 7 (21,22%)
М: 26 (78,78 %)

Укупно: 61 (100%) од 51-60 година живота
Ж: 16 (26,23 %)
М: 45 (73,77 %)

Укупно: 26 (100%) од 61-70 година живота
Ж: 9 (24,61 %)
М: 17 (65,39%)

8.2. Стручна спрема запослених и радно ангажованих лица у Предузећу:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	50 (100%)	4 (8%)	46 (92%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	81 (100%)	23 (28,39%)	58 (71,61%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	4 (100%)	2 (50 %)	2 (50 %)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	16 (100%)	8 (50 %)	8 (50%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

Напомена: ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређен је у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

9. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Делатност предузећа и радни процеси су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности у ресору производње, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као нпр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних



обољења; рад у влази, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишеној концентрацији опасних и потенцијално експлозивних гасова и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака већим делом мушкарци.

9. 1. Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈКСП „Александровац“ Александровац за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови, отежани услови рада) на којима су запослени мушкарци:

1. Набавна служба:
Укупан број извршилаца 4 (1 жена и 3 мушкараца).
2. Служба за наплату потраживања:
Укупан број извршилаца 13 (5 жена и 8 мушкараца).
3. Радна јединица за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације:
Укупан број извршилаца 22 (3 жене и 19 мушкараца).
4. Радна јединица чистоћа:
Укупан број извршилаца 30 (3 жене и 27 мушкараца).
5. Радна јединица „Постројење за пречишћавање питке воде у Митровом Пољу“:
Укупан број извршилаца 14 (2 жене и 12 мушкараца).
6. Служба за одржавање гробља и пружање погребних услуга:
Укупан број извршилаца 11 (2 жене и 9 мушкараца).
7. Радна јединица возни парк:
Укупан број извршилаца 26 (0 жена и 26 мушкараца).

У предузећу је обезбеђен једнак третман мушкараца и жена како у погледу права тако и у погледу одговорности и могућности у области рада. У предузећу не постоји дискриминација запослених на основу пола, полних карактеристика, односно рода у смислу неоправданог разликовања, неједнакост поступања, нити је послодавац добијао притужбе од стране запослених по овом основу. Разлог доминантнијем броју запослених мушког пола у одређеним деловима процеса рада, може се приписати самој природи послова тј. тежак физички рад, отежани услови рада (рад на отвореном, рад уз тежак физички напор) као и повећан ризик на појединим радним местима. Због тога се и може рећи да постоји оправдана потреба за прављењем разлика према полу, јер се сама природа посла везује за мушки пол.

10.- Приказ структуре запослених и радно ангажованих лица према процесима рада

10.1. - Старосна структура запослених у Служби рачуноводства и финансија:

Укупан број жена: 9 Укупан број мушкараца: 0

Укупно: 0 (%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)



М: 0 (%)

Укупно: 0 (%) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 1 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 1 (100 %)

М: 0 (%)

Укупно: 4 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 4 (100%)

М: 0 (%)

Укупно: 4 (100 %) од 61-70 година живота

Ж: 4 (100%)

М: 0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Служби рачуноводства и финансија је следећа заступљеност: 100% жена, што значи да је заступљеност једног пола нижа од 10% и постоји веома висок ризик родне неуравнотежености.

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Служби рачуноводства и финансија:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	7 (%)	7 (100%)	0 (%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	2 (100 %)	2 (100%)	0 (%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

10.2. - Старосна структура запослених у Набавној служби:

Укупан број жена: 1 Укупан број мушкараца: 3

Укупно: 0 (%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 1 (100%) од 31-40 година живота

Ж: 1 (100%)

М: 0 (%)

Укупно: 1 (100%) од 41-50 година живота



Ж: 0 (%)
М: 1 (100%)

Укупно: 1 (100%) од 51-60 година живота
Ж: 0 (%)
М: 1 (100%)

Укупно: 1 (100%) од 61-70 година живота
Ж: 0 (%)
М: 1 (100%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Набавној служби укупан број жена је 1 што чини 25%, а број мушкараца је 3 што чини 75%.

У овој служби заступљеност једног пола је нижа од 30% и постоји умерено висок ризик родне неуравнотежености.

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Набавној служби:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	2 (100%)	0 (%)	2 (100%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
7.2	0 (100%)	0 (%)	0 (%)

10.3.- Старосна структура запослених у Служби за наплату потраживања:

Укупан број жена: 5 Укупан број мушкараца: 8

Укупно: 1 (100%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)
М: 1 (100%)

Укупно: 2 (100%) од 31-40 година живота
Ж: 1 (50%)
М: 1 (50%)

Укупно: 0 (100%) од 41-50 година живота
Ж: 0 (100%)
М: 0 (%)



Укупно: 5 (100%) од 51-60 година живота
Ж: 3 (40%)
М: 2 (60%)

Укупно: 5 (100%) од 61-70 година живота
Ж: 1 (20%)
М: 4 (80%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Служби за наплату потраживања укупан број жена је 5 што чини 38,46 %, а број мушкараца је 8 што чини 61,54 %.

У овој служби је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен преко 40%.

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Служби за наплату потраживања:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	11 (100%)	4 (41,67%)	7 (58,33%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	1 (100%)	1 (100%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	1 (100%)	0 (%)	1 (100%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

10.4.- Старосна структура запослених у Радној јединици за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације:

Укупан број жена: 3 Укупан број мушкараца: 19

Укупно: 3 (100%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)
М: 3 (100%)

Укупно: 3 (100%) од 31-40 година живота
Ж: 0 (%)
М: 3 (100%)

Укупно: 3 (100%) од 41-50 година живота
Ж: 0 (%)
М: 3 (100%)



Укупно: 9 (100%) од 51-60 година живота
Ж: 2 (22,22%)
М: 7 (77,78%)

Укупно: 4 (100%) од 61-70 година живота
Ж: 1 (25%)
М: 3 (75%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Радној јединици за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	4 (100%)	0 (%)	4 (100%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (100%)	0 (%)	0 (100%)
4.	17 (100%)	3 (17,65%)	14 (82,35%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (100%)	0 (%)	0 (100%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	1 (100%)	0 (%)	1 (100%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Радној јединици за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације укупан број жена је 3 што чини 17,65 %, а број мушкараца је 19 што чини 82,35 %.

У овој радној јединици заступљеност једног пола је нижа од 20% и постоји висок ризик родне неуравнотежености.

10.5. - Старосна структура запослених у Радној јединици чистоћа:

Укупан број жена: 3 Укупан број мушкараца: 28

Укупно: 3 (100%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)
М: 3 (100%)

Укупно: 7 (100%) од 31-40 година живота
Ж: 1 (14,29%)
М: 6 (85,71%)

Укупно: 3 (100%) од 41-50 година живота
Ж: 1 (33,33%)
М: 2 (66,67%)

Укупно: 13 (100%) од 51-60 година живота
Ж: 1 (7,69%)
М: 12 (92,31%)



Укупно: 5 (100%) од 61-70 година живота

Ж: 0 (%)

М: 5 (100%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Радној јединици чистоћа:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	29 (100%)	2 (6,89%)	27 (93,11%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Радној јединици чистоћа укупан број жена је 3 што чини 10,00% , а број мушкараца је 28 што чини 90,00%.

У овој радној јединици заступљеност једног пола је нижа од 10% и постоји веома висок ризик родне неуравнотежености.

10.6. - Старосна структура запослених у Радној јединици „Постројење за пречишћавање питке воде у Митровом Пољу“:

Укупан број жена: 2 Укупан број мушкараца: 12

Укупно: 2 (100%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)

М: 2 (100%)

Укупно: 1 (100%) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 1 (100%)

Укупно: 0 (%) од 41-50 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 8 (100%) од 51-60 година живота

Ж: 1 (12,50%)

М: 7 (87,50%)

Укупно: 3 (100%) од 61-70 година живота



Ж: 1 (33,33%)

М: 2 (66,67%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Радној јединици „Постројење за пречишћавање питке воде у Митровом Пољу“:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	5 (100%)	0 (%)	5 (100%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	7 (%)	0 (%)	7 (100%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	2 (100%)	2 (100%)	0 (%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Радној јединици „Постројење за пречишћавање питке воде у Митровом Пољу“ укупан број жена је 2 што чини 14,29% , а број мушкараца је 12 што чини 85,71%.

У овој радној јединици заступљеност једног пола је нижа од 20% и постоји висок ризик родне неуравнотежености.

10.7. - Старосна структура запослених у Служби за одржавање гробља и пружање погребних услуга:

Укупан број жена: 2 Укупан број мушкараца: 9

Укупно: 0 (100%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 1 (100%) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 1 (100%)

Укупно: 3 (100%) од 41-50 година живота

Ж: 1 (33,33%)

М: 2 (66,67%)

Укупно: 4 (100%) од 51-60 година живота

Ж: 1 (25%)

М: 3 (75%)

Укупно: 3 (100%) од 61-70 година живота



Ж: 0 (%)
М: 3 (100%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Служби за одржавање гробља и пружање погребних услуга:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	5 (100 %)	0 (%)	5 (100 %)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	5 (100 %)	2 (40%)	3 (60%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	1 (100%)	0 (%)	1 (100%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Служби за одржавање гробља и пружање погребних услуга укупан број жена је 2 што чини 16,67%, а број мушкараца је 9 што чини 83,33%.

У овој служби заступљеност једног пола је нижа од 20% и постоји висок ризик родне неуравнотежености.

10.8. - Старосна структура запослених у Радна јединица возни парк:

Укупан број жена: 0 Укупан број мушкараца: 24

Укупно: 0 (%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)
М: 0 (%)

Укупно: 4 (100%) од 31-40 година живота
Ж: 0 (%)
М: 4 (100%)

Укупно: 7 (100%) од 41-50 година живота
Ж: 0 (%)
М: 7 (100%)

Укупно: 10 (100%) од 51-60 година живота
Ж: 0 (%)
М: 10 (100%)

Укупно: 3 (100%) од 61-70 година живота
Ж: 0 (%)
М: 3 (100%)



Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Радна јединица возни парк:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	3 (100%)	0 (%)	3 (100%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	20 (100 %)	0 (%)	20 (100%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	1 (100%)	0 (%)	1 (100%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Радна јединица возни парк укупан број мушкараца је 100%, што значи да је заступљеност једног пола нижа од 10% и постоји веома висок ризик родне неуравнотежености.

10.9. - Старосна структура запослених у Општем сектору:

Укупан број жена: 7 Укупан број мушкараца: 2

Укупно: 1 (100%) од 21-30 година живота

Ж: 1 (100%)

М: 0 (%)

Укупно: 0 (%) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 1 (100%) од 41-50 година живота

Ж: 1 (100%)

М: 0 (%)

Укупно: 5 (100%) од 51-60 година живота

Ж: 3 (60%)

М: 2 (40%)

Укупно: 2 (100%) од 61-70 година живота

Ж: 2 (100%)

М: 0 (%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Општем сектору:



Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	2 (100%)	2 (100%)	0 (%)
2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
4.	2 (100%)	2 (100%)	0 (%)
5.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
6.1	1 (100%)	1 (100%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	4 (100%)	2 (50%)	2 (50%)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Општем сектору укупан број жена је 7 што чини 77,78%, а број мушкараца је 2 што чини 22,22%.

У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен преко 70%.

10.10. - Старосна структура запослених у Радној јединици Базен:

Укупан број жена: 5 Укупан број мушкараца: 5

Укупно: 1 (100%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)

М: 1 (100%)

Укупно: 2 (100%) од 31-40 година живота

Ж: 2 (100%)

М: 0 (%)

Укупно: 5 (100%) од 41-50 година живота

Ж: 2 (40%)

М: 3 (60%)

Укупно: 2 (100%) од 51-60 година живота

Ж: 1 (33,33%)

М: 1 (66,67%)

Укупно: 0 (%) од 61-70 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу Радној јединици Базен:



Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	(%)	(%)
2.	0 (%)	(%)	(%)
3.	0 (%)	(%)	(%)
4.	10 (100 %)	5 (50%)	5 (50%)
5.	0 (%)	(%)	(%)
6.1	0 (%)	(%)	(%)
6.2.	0 (%)	(%)	(%)
7.1	0 (%)	(%)	(%)
7.2	0 (%)	(%)	(%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Радној јединици Базен укупан број жена је 5 што чини 50% , а број мушкараца је 5 што чини 50 %.

У овој радној јединици је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен преко 40%.

11. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Предузећа.

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 заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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

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

На основу члана 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022), План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена степена ризика се врши уз помоћ Матрице за процену и мерење ризика према Табели 1. сходно ставу 3. истог члана.

Након процене ризика, у сваком радном процесу идентификују се процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.



На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица укупан број жена у предузећу је 37, што чини 25,34%, а укупан број мушкараца је 109 што чини 74,66%, што представља умерени ризик родне неуравнотежености.

11.1. Резиме радних процеса:

Радни процеси у ресору производње изложени су ризику повреде принципа родне равноправности, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као нпр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних обољења; рад у влази, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишеној концентрацији опасних и потенцијално експлозивних гасова и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкарци.

11.2. Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈКСП „Александровац“ Александровац за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци:

Радна јединица за дистрибуцију, изградњу и текуће одржавање водовода и канализације

„Водоинсталатер“ укупан број извршилаца 10 (радno место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

„Радник на изградњи и одржавању водовода и канализације“ – укупан број извршилаца 6 (радno место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Радна јединица чистоћа

„Чистач-износач смећа“ – укупан број извршилаца 27

Служба за одржавање гробаља и пружање погребних услуга

„Радник на одржавању гробаља“ - укупан број извршилаца 9 (мушкарци)

Радна јединица возни парк

„Возачи моторних возила“ - укупан број извршилаца 26 (мушкарци)

11.3. Табела процене ризика

Ред.бр.	Ризик	Вероватноћа	Последице	Процена степена ризика
1.	неједнаке могућности напредовања	занемарљива	није вероватно да ће се десити	минимална



2.	недовољна заступљеност квалиф. радне снаге	мала	није вероватно да ће се десити	мала
3.	откази од стране запослених	мала	није вероватно да ће се десити	мала
4.	природан одлив пензија	средња	умерен утицај на остваривање циљева	умерена
5.	извори ризика који се унапред не могу предвидети	мала	није вероватно да ће се десити	мала

12. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне 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 за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује у Предузећу равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама процеса рада и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

12.1. Посебне мере које се доносе:

- умањити родни дисбаланс приликом запошљавања, у складу са захтевима процеса рада;
- организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
- анализирати остале радне процесе код Предузећа у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
- пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
- континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте Предузеће о споразумном престанку радног односа о разлозима престанка;
- запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених (уколико то радни процеси омогућавају);
- успостављање равномерног односа положаја међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место) у складу са захтевима процеса рада;
- успостављање родне равнотеже на руководећим местима, у складу са захтевима процеса рада;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
- активности на усавершавању и стручном оспособљавању запослених;



12. санкционисање недозвољених понашања запослених;
13. информисање запослених о законским и подзаконским актима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
14. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Предузећа;
15. унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Предузећа;
16. подстицати руководиоце и запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обавља;
17. и друге мере које могу допринети уравнотеженом положају жена и мушкараца.

Посебне мере су сталан задатак Предузећа и примењују се у континуитету током 2024. године, са циљем да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

Орган јавне власти је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Општи циљ доношења Плана управљања ризицима је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делатности ЈКСП „Александровац“ Александровац, као и увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера средњорочног планирања, израде годишњих планова рада и доношења интерних правних аката.

13. Подаци о лицима одговорним за спровођење мара из Плана управљања ризицима

Дана 27. 12. 2022. године Одлуком директора за одређивање за координацију, број 3367/2, именована је Јелена Пауновић, запослена на радном месту Службеник за јавне набавке, за лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКСП „Александровац“ Александровац.

Контакт подаци: Јелена Пауновић, дипл. правник,
[066/677725, jelenapaunovic87@gmail.com](mailto:jelenapaunovic87@gmail.com)

14. Контрола спровођења превентивних мера

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКСП „Александровац“ Александровац.

15. Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање

Превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске 2024. године, и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

16. План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана објављивања на огласној табли предузећа и интернет страници.

Директор
ЈКСП „Александровац“ Александровац
Зоран Павличевић