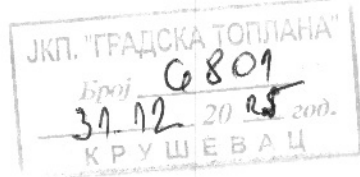


На основу чл.21. и 23. Закона родној равноправности („Службени гласник РС“, бр.52/2021, даље: Закон), члана 38 Статута ЈКП “Градска топлана Крушевац”, Крушевац, дана 31.12.2025. године доноси



## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 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,

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 органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

## 2. Правни оквир

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/2006);
- Закон;
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021);
- 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));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Општи акти Органа јавне власти

## 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 Органа јавне власти.

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 Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

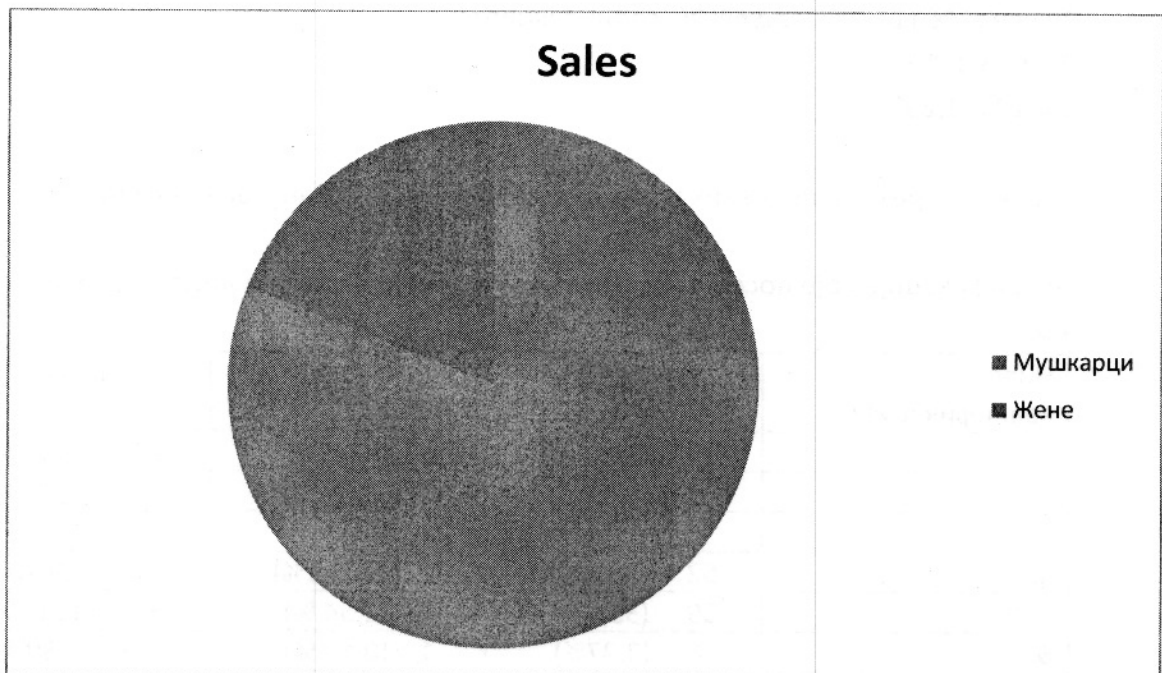
Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

*Структура Органа јавне власти (навести све процесе рада – може бити организациона шема Органа јавне власти ако обухвата све процесе рада, радни процес може да се одвија у више јединица или сектора, опис радних процеса на основу аката Органа јавне власти):*

Пословодство предузећа, Служба развоја, пројектовања и реализације инвестиција, Служба производње, Служба дистрибуције и одржавања топлотне мреже, Служба одржавања и техничке припреме, Служба електро-одржавања, Служба транспорта, Служба општих послова, Служба заштите на раду, Служба комерцијале, Служба наплате потраживања, Служба рачуноводства, Служба продаје

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти износи **168 (100%)**.

#### ШЕМАТСКИ ПРИКАЗ



Од укупног броја запослених: **80,33%** чине мушкарци **19,66%** чине жене.

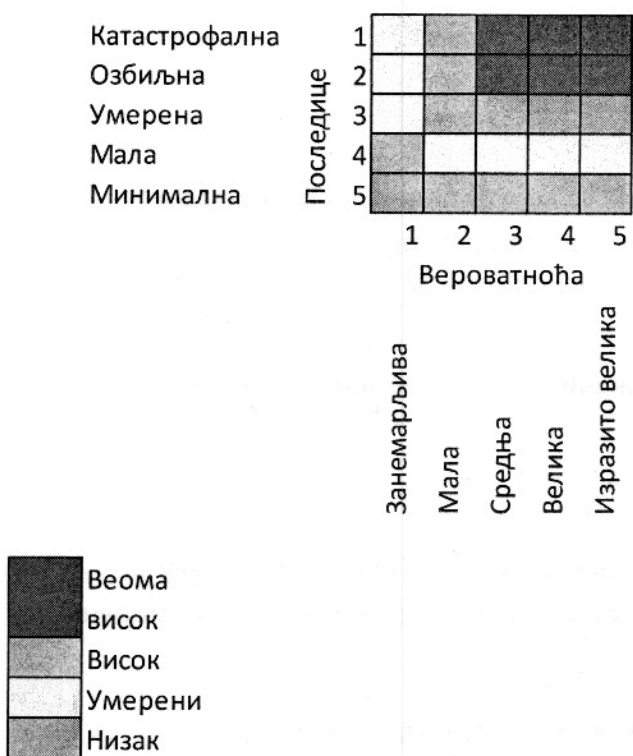
Старосна структура запослених у Органу јавне власти:

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 Органа јавне власти.

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

### ШЕМАТСКИ ПРИКАЗ



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.

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.VII			1
2.VI			1
3.V			1
4.IV			1
5.III			6
6.II			
7.I			
8.Неквалификовани			

Старосна структура запослених у служби електроодржавања:

Укупно: 3( 30%) од 21-30 година живота

Ж:0

М: 3( 30%)

Укупно: 2(20%) од 31-40 година живота

Ж:0( 0%)

М:2( 20%)

Укупно: 1(10%) од 41-50 године живота

Ж:0( 0%)

М:1 (10%)

Укупно: 4( 40%) од 51-60 године живота

Ж:0( 0%)

М:4 ( 40%)

Укупно:0(0%) од 61-70 године живота

М: 6( 30%)

Укупно: 7 ( 35%) од 51-60 године живота

Ж: 0( 0%)

М: 7( 35%)

Укупно: 2( 10%) од 61-70 године живота

Ж: 0( 0%)

М: 2( 10 %)

За обављање радних процеса у **Служби дистрибуције** запослено је и радно ангажовано укупно 27 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у **Служби дистрибуције** је 0(0%) . Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у служби је 28(100%).

#### СЛУЖБА ДИСТРИБУЦИЈЕ

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.VII			1
2.VI			1
3.V			1
4.IV			3
5.III			18
6.II			2
7.I			
8.Неквалификовани			2

Старосна структура запослених у служби дистрибуције:

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

Ж: 0(\_\_\_%)

М: 0(\_\_\_%)

4.IV			1
5.III			
6.II			5
7.I			
8.Неквалификовани			

Старосна структура запослених у служба заштите на раду:

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

Ж: 0(\_\_\_\_%)

М: 1(\_\_\_\_%)

Укупно: 5(57,14%) од 31-40 година живота

Ж: 1(\_\_\_\_%)

М: 4(\_\_\_\_%)

Укупно: 1(14,2%) од 41-50 године живота

Ж: 0(0%)

М: 1(14,2%)

Укупно: 2(28,57%) од 51-60 године живота

Ж: 0(\_\_\_\_%)

М: 2(28,57%)

Укупно: 0 (0%) од 61-70 године живота

Ж: 0( 0%)

М: 0( 0%)

М: 2(16,6%)

Укупно: 6(\_\_\_\_%) од 51-60 године живота

Ж: 0(\_\_\_\_%)

М: 6(\_\_\_\_%)

Укупно: 2(16,6%) од 61-70 године живота

Ж: 0(0%)

М: 2( 16,6%)

## **7. 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 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:

- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројката и политика;

4. Пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
5. Континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прерасподелу посла у складу са кадровским могућностима;
6. Организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка.

Предлози посебних мера у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности (прилагодити конкретном случају у Органу јавне власти):

1. Обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Органа јавне власти
  - Унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Органа јавне власти;
  - Подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
2. Мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота; Обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
  - У складу са потребама процеса рада Органа јавне власти и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и рано ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;
  - Пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
  - Организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка;
  - Прикупљање информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Органу јавне власти;
3. Мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:
  - Информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
  - Организовање обука запослених у ову сврху код Органа јавне власти;

*Напомена: радни процес и предлози мера дати су само као пример у моделу акта. Орган јавне власти на основу извршене процене ризика утврђује у којим радним процесима постоји висок ризик за повреду принципа родне равноправности, и те радне процесе уноси у План управљања ризицима, укључујући и резултате процене степена ризика. Орган јавне власти самостално утврђује мере које ће применити уколико је неки радни процес нарочито изложен ризику од повреде принципа родне равноправности.*