

Јавно комунално предузеће «БОГАТИЋ» - Богатић

15350 Богатић, Мике Витомировића бр.4, Тел.: 015/7786-416, Тел/факс: 015/7787-143,

Е-mail: jkbogatic@mts.rs,

Тек. рн. бр.: 160-351001-08; 200-2372370102882-07

Рег. бр.: 02407334419, Мат. бр.: 07334419, Шифра делатности: 3600, ПИБ: 101438635

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"БОГАТИЋ" - БОГАТИЋ

Бр. 1776

29.12. . 2023. год.
БОГАТИЋ

П Л А Н УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за 2024. годину

ЈКП "БОГАТИЋ" БОГАТИЋ
децембар 2023. године

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021, даље: Закон) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), директор ЈКП „БОГАТИЋ“ Богатић донео је Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024. годину.

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024. годину је саставни део Плана.

Јавно комунално предузеће „БОГАТИЋ“ Богатић

ПИБ: 101438635

Матично број: 07334419

Шифра делатности : 3600 Сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде

Одговорно лице: Директор Владан Попадић дипл. ек.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Драгана Виторовић дипл. правница

Број телефона : 015/7786-416

Електронска адреса : jkbogatic@mts.rs

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 културолошких 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 попуштање (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, samozapošljavanja; 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.

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 примарна 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.

Дискриминација 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 према женама, неједнако поступање по основу трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељство), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицања 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 запошљавања 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.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту очинства и материнства (родитељство), 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 органа јавне власти, послодавца 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 о родној равноправности („Сл. Гласник РС“, бр. 52/2021);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр.22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење);
- Закон о националном оквиру квалификација републике Србије („Сл.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 („Сл.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, уродњавање 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 унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

Уравнотежена заступљеност 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 органа јавне власти.

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 Органу јавне власти

- Назив: Јавно комунално предузеће „БОГАТИЋ“ Богатић
- Скраћени назив: ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић
- Седиште и адреса : Богатић, Мике Витомировић бр.4.
- ПИБ: 101438635

-Матично број: 07334419
-Шифра делатности : 3600 Сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде
-Одговорно лице: Директор Владан Попадић дипл. ек.
- Број телефона : 015/7786-416
- Веб сајт : www.jkpbogatic.com
-Електронска адреса : jkpbogatic@mts.rs

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Органу јавне власти.

- Име и презиме: Драгана Виторовић дипл. правник
- Број телефона : 015/7786-416
-Електронска адреса : jkpbogatic@mts.rs

5. Делатност

Претежна делатност ЈКП"БОГАТИЋ"Богатић је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде. Делатност обухвата: производњу и испоруку воде, коришћење и одржавање водоводног система. Поред тога Предузеће обавља и следеће комуналне делатности : производња и дистрибуција топлотне енергије; одржавање чистоће на површинама јавне намене; управљање комуналним отпадом и одржавање депонија; уређивање и одржавање гробаља и сахрањивање; одржавање пијаца и пружање услуга на њима; делатност зоохигијене; одржавање јавне расвете; уређење и одржавање јавних зелених површина и заштита комуналних објеката и одржавање улица и путева (зимско одржавање улица и путева на подручју општине Богатић).

6. Организационе целине предузећа и пословни процеси

Предузеће обавља своју делатност организовано, преко својих 5 (пет) организационих јединица, које делују као радне јединице (у даљем тексту Р.Ј.) и 2 (два) сектора, и то:

1. Р.Ј. - Водовод и канализација,
2. Р.Ј. - Техничка служба и одржавање возног парка,
3. Р.Ј. - Чистоћа и пијачне услуге,
4. Р.Ј. - Погребне услуге и одржавање гробаља,
5. Р.Ј. - Одржавање јавне расвете и депонија,
6. Сектор за рачуноводство и финансије и
7. Сектор за правне и опште послове

Технички директор координира рад РЈ – водовод и канализација и РЈ – техничка служба и одржавање возног парка.

Координатор за комуналне услуге координира рад РЈ – чистоћа и пијачне услуге, РЈ – погребне услуге и одржавање гробаља и РЈ – одржавање јавне расвете и депонија.

Секретар је самосталан у раду и за свој рад одговара Директору предузећа.

Секторима руководе **Шефови сектора**, а РЈ руководе **Руководиоци РЈ**.

Пословодство предузећа чине: Директор предузећа, Технички директор, Координатор за комуналне услуге и Секретар. Орган управљања у предузећу је Надзорни одбор.

Пословни процеси

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

1.Р.Ј. - Водовод и канализација обухвата: - организовање непрекидног процеса производње воде у потребној количини и са прописаним квалитетом; спровођење оперативних планова текућег, инвестиционог и интервентног одржавања Изворишта; организовање мерења производње и мерење нивоа воде у бунарима и пијезометрима и вођење одговарајуће евиденције о томе; управљање производњом воде; дораду воде; контролу хигијенско санитарног одржавања; одржавање уређаја за хлорисање воде; одржавање опреме и уређаја система водоснабдевања; одржавање водоводне мреже и бунара; извршавање свих неопходних активности за дефинисање и увођење система квалитета у ЈКП, а потом обезбеђивање његове доследне примене; припремање текста тендера за изградњу објеката и набавку опреме; одређивање услова прикључења на мрежу, а у оквиру тога издавање услова за пројектовање, издавање сагласности на пројекте, издавање решења за прикључке и пријем прикључака; одржавање јавних чесми; одржавање, сервисирање, баждарење и читавање водомера; одржавање опреме, возила и радних машина; пражњење септичких јама аутофекалним цистернама и евакуација отпадних и атмосферских вода.

2.Р.Ј. - Техничка служба и одржавање возног парка обухвата: редовно одржавање опреме, возила и радних машина; вођење евиденције о техничкој исправности и поправкама возила и радних машина; поправка и сервисирање опреме, возила и радних машина; дневно распоређивање возила и контрола кретања на терену; контрола потрошње горива и мазива свих возила; организовање обављања техничких прегледа и послова регистрације службених возила; за потребе предузећа, обезбеђује превоз за Директора, а по налогу овлашћеног лица и за друге запослене на службена путовања у локалу, земљи и иностранству, користећи путничко или теретно возило одговарајуће категорије; за потребе свих служби у предузећу, обавља послове развожења опреме, алата, документације, запослених у другим службама и сл.

3.Р.Ј. - Чистоћа и пијачне услуге обухвата: редовно сакупљање, одвожење и депоновање комуналног отпада са тенденцијом да се са пружањем ове врсте услуге обухвати подручје целе општине; на основу Уговора са општином а у оквиру делатности заједничке комуналне потрошње, обављају се послови уређења I зоне Богатића - Кошење траве на уличним и парковским травњацима, резивање живе оgrade, резивање ружа и др. украсног шибља као и окопавање и заливање цвећа, чишћење уличних канала, сакупљање отпадака са зелених површина, тротоара и паркинга (свакодневно) и други послови по налогу Оснивача; сакупљање и превоз смећа на депонију; послови, односно услуге уређења и одржавања пијаца уз давање пијачних места у закуп на пијацама на подручју Месне заједнице Богатић (Зелена и Сточна пијаца).

4.Р.Ј. - Погребне услуге и одржавање гробаља обухвата: -управљање гробљима на подручју целе општине; одржавање гробаља и објеката који се налазе у склопу гробља; сахрањивање; комплетну организацију сахране од превоза до уређења гробног места као и одржавање пасивних гробаља, споменика и спомен костурница; издавање дозволе за извођење радова на гробљу; вођење евиденције гробних места и наплата услуга; ексхумација посмртних остатака; пренос посмртних остатака покојника са места несреће, извршења кривичног дела са смртном последицом, самоубиства и сл., а по налогу МУП-а и правосуђа; редовно уређење и хигијенизација гробаља на целој територији општине Богатић.

5.Р.Ј. - Одржавање јавне расвете и депонија обухвата: - предлагање и спровођење годишњег и месечног плана рада одржавања јавне расвете у складу са расположивим финансијским средствима и потребама наручиоца; предлагање и спровођење годишњег и месечног плана рада уређења депонија, у складу са расположивим финансијским средствима и потребама наручиоца; спровођење контроле и смањења популације напуштених животиња и њихово прикупљање, превоз и збрињавање.

6. Сектор за рачуноводство и финансије обухвата: обављање финансијских и рачуноводствених послова у предузећу; спровођење одредаба материјално финансијских прописа; израда планова, инвестиционих програма, извештаја и обрачуна за потребе Предузећа и оснивача; израда периодичних обрачуна и финансијских извештаја; уношење и обрада података кроз аутоматску обраду података; руковање рачунарским системом; вођење и

ажурирање свих врста књига, спискова, евиденција и картица у вези са пословима из делокруга Сектора; обрачун и исплата зарада запослених; вођење благајне; послови осигурања имовине и лица

- **7.Сектор за правне и опште послове** обухвата: правне послове (уговори, норматива, статусне промене, радни односи, заступање и друго); кадровске послове; имовинско правне послове везане за делатност Предузећа; послове припреме и обраде материјала за Надзорни одбор и пословодство; послове правне заштите; израда свих врста уговора, решења и одлука; обављање послова у вези са радним односима, чување и архивирање кадровске документације; послове из области јавних набавки; обављање послова опште администрације у Предузећу; послове противпожарне заштите и послове безбедности и здравља на раду; куирске послове и одржавање хигијене просторија.

7. Приказ родне структуре запослених

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић је 69 (100%). Укупан број жена је 9 што чини 13,04 %, а укупан број мушкараца је 60 што чини 86,96%. Од тога је: 46 запослен на неодређено време, 18 запослених на одређено време, 4 лица ангажована на привременим и повременим пословима и 1 лице ангажовано на уговор о делу. Надзорни одбор предузећа има 3 члана (2 члана су жене Ж-67% а 1 члан је мушкарац М-33%).

7.1. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у предузећу

Укупно: 4 (100%)	Од 21-30 година живота
Ж: 2 (50%)	
М: 2 (50%)	
Укупно: 12 (100%)	Од 31-40 година живота
Ж: 2 (16,67%)	
М: 10(83,33 %)	
Укупно: 21 (100%)	Од 41-50 година живота
Ж: 2 (9,52%)	
М: 19 (90,48%)	
Укупно: 23 (100%)	Од 51-60 година живота
Ж: 3 (13,04%)	
М: 20 (86,96%)	
Укупно: 9 (100%)	Од 61-70 година живота
Ж: 0 (0 %)	
М: 9 (100%)	

7.2. Стручна спрема запослених и радно ангажованих лица

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	5(100 %)	3 (60 %)	2 (40%)
2. ВС	0 (%)	0 (%)	0(%)
3. ССС	21(100%)	5 (23,81%)	16 (76,19%)
4. ВКВ	14 (100%)	0(0%)	14 (100%)
5. КВ	2 (100%)	0(0%)	2 (100 %)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	27 (100%)	1 (3,70 %)	26(96,30%)

8. 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, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као нпр. изложеност опасности од заразних болести, рад у влази, изложеност повишеној концентрацији опасних материја, рад ноћу, приправност за случај интервенција, тешки физички послови и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкарци.

8.1. Радна места за која постоји оправдана потреба прављења разлика према полу

Списак радних места према Правилнику о организацији и истематизацији радних места у ЈКП"БОГАТИЋ"Богатић за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци:

Р.Ј. - Водовод и канализација,

- „**водоинсталатер**“ - укупан број извршилаца 3 (мушкарци), радно место на којем постоји изложеност опасности од заразних болести, штетни климатски услови, коришћење опасних средстава за рад, рад на висини или у дубини, у скученом и опасном простору, рад дужи од пуног радног времена, рад ноћу, приправност за случај интервенција и др.

- „**радник на изворишту**“ - укупан број извршилаца 5 (мушкарци), радно место на којем је рад на висини или у дубини, рад дужи од пуног радног времена, рад ноћу, приправност за случај интервенција, рад у сменама, штетно дејство хлора, штетан утицај микроклиме и климатских услова и др.

- „**ложач централног грејања**“ - укупан број извршилаца 1 (мушкарци), радно место на којем су недовољна безбедност на раду, опасна средства за рад, хемијске и физичке штетности, рад дужи од пуног радног времена, приправност за случај интервенција и др.

- „**помоћни радник на фекалној цистерни**“ - укупан број извршилаца 1 (мушкарци), радно место на којем постоји изложеност опасности од заразних болести, штетни климатски услови, коришћење опасних средстава за рад и др.

Р.Ј. - Техничка служба и одржавање возног парка,

- „**аутомеханичар**“ - укупан број извршилаца 1 (мушкарац), радно место на којем је рад дужи од пуног радног времена, рад ноћу, приправност за случај интервенција, недовољна безбедност на раду, хемијске, биолошке и физичке штетности, штетни климатски услови.

- „**возач специјалног возила**“ - укупан број извршилаца 6 (мушкарци), радно место на којем је рад дужи од пуног радног времена, рад ноћу, недовољна безбедност, хемијске, биолошке и физичке штетности, штетни климатски услови, телесна напрезања и сл.

- „**руковалац грађевинских машина**“ - укупан број извршилаца 2 (мушкарац) хемијске, биолошке и физичке штетности, штетни климатски услови, напори и телесна напрезања, недовољна безбедност и др.

Р.Ј. - Чистоћа и пијачне услуге,

- „**комунални радник**“ - укупан број извршилаца 23 (мушкарци), радно место на којем постоје хемијске, биолошке и физичке штетности, штетни климатски услови, напори и телесна напрезања и тешки физички послови, рад викендом и у време државних празника и др.

Р.Ј. - Погребне услуге и одржавање гробаља,

- „комунални радник на гробљу“- укупан број извршилаца 1 (мушкарац) хемијске, биолошке и физичке штетности, штетни климатски услови, напори и телесна напрезања, емоционално оптерећење, рад викендом и у време државних празника и др.

Р.Ј. - Одржавање јавне расвете и депонија

- „руковалац радне платформе на корпи дизалици“- укупан број извршилаца 1 (мушкарац), радно место на којем постоје опасна средства за рад, штетни климатски услови, рад дужи од пуног радног времена, рад на висини, рад ноћу, недовољна безбедност и др.

- „електротехничар“ - укупан број извршилаца 1 (мушкарац), радно место на којем постоје опасна средства за рад, штетни климатски услови, рад дужи од пуног радног времена, рад ноћу, приправност за случај интервенција, недовољна безбедност на раду и др.

У Предузећу је зајамчена равноправност полова и обезбеђене су једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада. У предузећу не постоји дискриминација запослених по основу пола, полних карактеристика и 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 може рећи да постоји оправдана потреба за прављењем разлике према полу, јер се сама природа посла везује за мушки пол.

9. Приказ структуре запослених и радно ангажованих лица према процесима рада
9.1.- РЈ водовод и канализација

Укупан број жена: 0 Укупан број мушкараца: 14

Старосна структура

Укупно: 0 (%)	Од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0 (%)	
Укупно: 2 (100%)	Од 31-40 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 2(100 %)	
Укупно: 6 (100%)	Од 41-50 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 6 (100%)	
Укупно: 4 (100%)	Од 51-60 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 4 (100%)	
Укупно: 2 (100%)	Од 61-70 година живота
Ж: 0 (0 %)	
М: 2 (100%)	

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у РЈ водовод и канализација

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
---------------------	---------	-------	------------

1. ВСС	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2. ВС	0(%)	0 (%)	0 (%)
3. ССС	6(100%)	0 (0%)	6 (100%)
4. ВКВ	7(100%)	0(0%)	7 (100%)
5. КВ	0(%)	0(%)	0 (%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	1(100%)	0(0%)	1 (100%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у у РЈ водовод и канализација је следећа заступљеност: 0 % жене и 100 % мушкарци, те у овој РЈ постоји веома низак степен родне уравнотежености и постоји веома висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

9.2.- РЈ техничка служба и одржавање возног парка

Укупан број жена: 0 Укупан број мушкараца: 11

Старосна структура

Укупно: 2 (100%)	Од 21-30 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 2 (100%)	
Укупно: 3 (100%)	Од 31-40 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 3(100 %)	
Укупно: 4 (100%)	Од 41-50 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 4 (100%)	
Укупно: 2 (100%)	Од 51-60 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 2 (100%)	
Укупно: 0 (%)	Од 61-70 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0 (%)	

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у РЈ техничка служба и одржавање возног парка

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	0 (%)	0(%)	0(%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(%)
3. ССС	3(100%)	0(0%)	3(100%)
4. ВКВ	7(100%)	0(0%)	7(100%)
5. КВ	1(100 %)	0(0%)	1(100 %)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	0 (%)	0(%)	0(%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у РЈ техничка служба и одржавање возног парка је следећа заступљеност: 0 % жене и 100 % мушкарци, те у овој РЈ

постоји веома низак степен родне уравнотежености и постоји веома висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

9.3.- РЈ чистоћа и пијачне услуге

Укупан број жена: 0 Укупан број мушкараца: 24

Старосна структура

Укупно: 0 (%)	Од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0 (%)	
Укупно: 3 (100%)	Од 31-40 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 3(100 %)	
Укупно: 7 (100%)	Од 41-50 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 7 (100%)	
Укупно: 11 (100%)	Од 51-60 година живота
Ж: 0 (0%)	
М: 11 (100%)	
Укупно: 3 (100%)	Од 61-70 година живота
Ж: 0 (0 %)	
М: 3 (100%)	

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у РЈ

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	0(%)	0(%)	0(%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(%)
3. ССС	1(100%)	0(0%)	1(100%)
4. ВКВ	0(%)	0(%)	0(%)
5. КВ	0(%)	0(0%)	0(%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	23 (100%)	0(0%)	23(100%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у у РЈ чистоћа и пијачне услуге је следећа заступљеност: 0 % жене и 100 % мушкарци, те у овој РЈ постоји веома низак степен родне уравнотежености и постоји веома висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

9.4.- РЈ погребне услуге и одржавање гробља

Укупан број жена: 0 Укупан број мушкараца: 2

Старосна структура

Укупно: 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: 1 (100%) Од 51-60 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 1 (100%)
Укупно: 1 (100%) Од 61-70 година живота
Ж: 0 (0 %)
М: 1 (100%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у РЈ погребне услуге и одржавање гробља

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	0(%)	0(%)	0(%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(0%)
3. ССС	1(100%)	0(0%)	1(100%)
4. ВКВ	0(%)	0(%)	0 (%)
5. КВ	0(%)	0(%)	0 (%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	1(100%)	0(0%)	1(100%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у у РЈ погребне услуге и одржавање гробља је следећа заступљеност: 0 % жене и 100 % мушкарци, те у овој РЈ постоји веома низак степен родне уравнотежености и постоји веома висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

9.5.- РЈ одржавање јавне расвете и депонија

Укупан број жена: 0 Укупан број мушкараца: 6

Старосна структура

Укупно: 0 (100%) Од 21-30 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 0 (%)
Укупно: 2 (100%) Од 31-40 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 2(100 %)
Укупно: 1 (100%) Од 41-50 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 1 (100%)
Укупно: 2 (100%) Од 51-60 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 2 (100%)
Укупно: 1 (100%) Од 61-70 година живота
Ж: 0 (0 %)
М: 1 (100%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у РЈ одржавање јавне расвете и депонија

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	0(%)	0(%)	0(%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(%)
3. ССС	4(100%)	0(0%)	4(100%)
4. ВКВ	0(%)	0(%)	0 (%)
5. КВ	1(100 %)	0(0%)	1 (100%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	1(100%)	0(0%)	1(100%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у у РЈ одржавање јавне расвете и депонија је следећа заступљеност: 0 % жене и 100 % мушкарци, те у овој РЈ постоји веома низак степен родне уравнотежености и постоји веома висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

9.6.- Сектор за рачуноводство и финансије

Укупан број жена: 5 Укупан број мушкараца: 1

Старосна структура

Укупно: 1 (100%)	Од 21-30 година живота
Ж: 1 (100%)	
М: 0 (0%)	
Укупно: 2 (100%)	Од 31-40 година живота
Ж: 2 (100%)	
М: 0(0 %)	
Укупно: 2 (100%)	Од 41-50 година живота
Ж: 2 (100%)	
М: 0 (0%)	
Укупно: 0(%)	Од 51-60 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0 (%)	
Укупно: 1 (100%)	Од 61-70 година живота
Ж: 0 (0 %)	
М: 1 (100%)	

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у сектору за рачуноводство и финансије

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	1(100%)	1(100 %)	0(0%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(%)
3. ССС	5(100%)	4 (80%)	1(20%)
4. ВКВ	0(%)	0(%)	0(%)
5. КВ	0(%)	0(%)	0(%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	0 (%)	0(%)	0(%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у у РЈ сектору за рачуноводство и финансије је следећа заступљеност: 83,33 % жене и 16,67 % мушкарци. У овом сектору је је број жена заступљен изнад 50 %.

9.7. Сектор за правне и опште послове

Укупан број жена: 3 Укупан број мушкараца: 0

Старосна структура

Укупно: 1 (100%)	Од 21-30 година живота
Ж: 1 (100%)	
М: 0 (0%)	
Укупно: 0 (%)	Од 31-40 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0(%)	
Укупно: 0 (%)	Од 41-50 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0 (%)	
Укупно: 2 (100%)	Од 51-60 година живота
Ж: 2 (100%)	
М: 0 (0%)	
Укупно: 0 (%)	Од 61-70 година живота
Ж: 0 (%)	
М: 0 (%)	

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу у Сектору за правне и опште послове

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	1(100%)	1(100%)	0(0%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(%)
3. ССС	1(100%)	1(100%)	0(0%)
4. ВКВ	0(%)	0(%)	0(%)
5. КВ	0(%)	0(%)	0 (%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	1(100%)	1(100%)	0(0%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Сектору за правне и опште послове је следећа заступљеност: 100 % жене и 0 % мушкарци, те у овом сектору је број жена заступљен изнад 50 %.

9.7.- Пословодство предузећа (Директор предузећа, Технички директор и секретар)

Укупан број жена: 1 Укупан број мушкараца: 2

Старосна структура у

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: 0 (0%)
 М: 1 (100%)
 Укупно: 1 (100%) Од 51-60 година живота
 Ж: 1 (100%)
 М: 0 (0%)
 Укупно: 1 (100%) Од 61-70 година живота
 Ж: 0 (0 %)
 М: 1 (100%)

Квалификације које поседују запослена лица пословодства предузећа разврстана по полу

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	3 (100%)	1(33,33%)	2(66,67%)
2. ВС	0(%)	0(%)	0(%)
3. ССС	0(%)	0(%)	0(%)
4. ВКВ	0(%)	0(%)	0(%)
5. КВ	0(%)	0(%)	0(%)
6. ПК	0(%)	0(%)	0(%)
7. НК	0(%)	0(%)	0(%)

Пословодство предузећа има следећу заступљеност: 33,33 % жене и 66,67 % мушкарци, те у овде низак ризик за повреду принципа родне равноправности.

10. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, које представља поичетну 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 помоћу 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.

Катастрофална

Озбиљна

Умерена

Мала

Минимална

П
о
с
л
е
д
и
ц
е

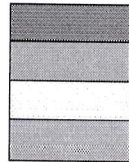
1 2 3 4 5

Вероватноћа

1.Занемарљива

- 2.Мала
- 3.Средња
- 4.Велика
- 5.Изразито велика

Веома висок
Висок
Умерен
Низак



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 урвнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

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

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

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

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

10.1. Списак радних процеса укључујући и резултате процене степена ризика у ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић

РЈ водовод и канализација			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
0 (0%)	14 (100%)	14	Веома висок
РЈ техничка служба и одржавање возног парка			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
0 (0%)	11 (100%)	11	Веома висок
РЈ чистоћа и пијачне услуге			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
0 (0%)	24 (100%)	24	Веома висок
РЈ погребне услуге и одржавање гробља			

Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
0 (0%)	2 (100%)	2	Веома висок
РЈ одржавање јавне расвете и депонија			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
0 (0%)	6 (100%)	6	Веома висок
Сектор за рачуноводство и финансије			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
5 (83,33%)	1 (16,67%)	6	Заступљеност жена изнад 50 %.
Сектор за правне и опште послове			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
3 (1000%)	0 (0%)	3	Заступљеност жена изнад 50 %.
Руководство предузећа			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
1 (33,33%)	2 (66,67%)	3	Низак

Укупно			
Жене	Мушкарци	Укупно	Степен ризика
9 (13,04%)	60 (86,96%)	69	Висок

На основу представљених података, приметно је да у оквиру ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић постоји родни јаз у броју запослених у корист мушкараца. Овај јаз је нарочито изражен на радним местима која су везана за послове за које се захтева нижа стручна спрема. Овај податак се може објаснити и тиме што су овим радним метима обухваћени послови који подразумевају сменски рад, рад на терену, рад са увећаним ризиком, тежак физички рад, као и занимања која су широко повезана са родним стереотипима, као занимања која уобичајено обављају мушкарци, попут разних занатских послова, мајстора, аутомеханичара, водоинсталатера, руковаоца на водоизвориштима, возача и сл. С друге стране овај јаз се смањује на радним местима за која се захтева виши ниво стручне спреме, односно на радним местима која су већим делом везана за канцеларијске послове, како на извршилачким тако и на руководећим радним местима.

Важно је напоменути да је основно мерило за запослење и распоређивање запослених у оквиру ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић испуњавање потребних услова предвиђених кроз усвојену Систематизацију радних места и занимања у оквиру предузећа, па се не може говорити о постојању дискриминације у структури запослених по основу пола-ово из разлога јер послодавац нема утицај на број и полну структуру лица која се јављају ради запослења на одређена радна места.

У ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић не постоји родни јаз у зарадама запослених. Зараде су одређене коефицијентима по радним местима, а евентуалне разлике у зарадама на истим радним местима су могуће само по основу минулог рада запослених.

Старосну структуру запослених чине лица средње животне доби међу оба пола. Попуњавање упражњених радних места (места која су упражњења услед престанка радног односа по основу одласка у пензију запослених или раскида радног односа) се врши у складу са Програмом пословања предузећа и исказаним потребама, где је заступљена политика једнаких могућности и равноправни третман жена и мушкараца, као и равноправни третман по питању животне доби кандидата.

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

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се деле на опште 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 пракса у складу са начелима једнаких могућности којима се обезбеђује у органу јавне власти 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.

У складу са изнесеним циљ плана је увођење посебних мера које ће допринети унапређењу родне равноправности у ЈКП "БОГАТИЋ" Богатић као и развоју културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима.

11.1. Посебне мере које се донесе

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања, у складу са захтевима процеса рада;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. анализирати остале радне процесе у предузећу у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреда принципа роде равноправности;
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 прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговоре са запосленима који обавести предузеће о споразумном престанку радног односа о разлозима престанка;
7. запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених (уколико радни процеси то омогућавају);
8. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног радног места на друго радно место) у складу са захтевима процеса рада;
9. успостављање родне равнотеже на руководећим местима, у складу са захтевима процеса рада;
10. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
11. активности на усавршавању 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. унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада предузећа;
15. подстицати руководиоце и запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају,
16. и друге мере које могу допринети уравнотежености положају жена и мушкараца.

Посебне мере су сталан задатак предузећа и примењиваће се у континуитету током 2024. године, са циљем да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада, а извештај о напретку и резултатима ће се представљати у годишњем извештају о остваривању родне равноправности који ће се достављати надлежном Министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

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

ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић 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 је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делатности ЈКП“БОГАТИЋ“Богатић, 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.

План почиње да се примењује од дана усвојења

12. ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Драгана Виторовић дипл. правница

Број телефона : 015/7786-416

Електронска адреса : jkbogatic@mts.rs

ПРИЛОЗИ:

- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

На основу члана 24. Статута ЈКП "БОГАТИЋ" Богатић бр. 1370 од 14.10.2016. године и члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“ бр.52/21) директор ЈКП "БОГАТИЋ" Богатић донео је

ОДЛУКУ

1. УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности за 2024. годину, број 1776 од 29.12.2023. године.
2. Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности за 2024. годину је саставни део Плана.

Образложење

На основу Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“, број 52/21) од 24.05.2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. став 1. овог закона директор Владан Попадић донео је Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности за 2024. годину.

ЈКП "БОГАТИЋ" Богатић
Директор

Владан Попадић, дипл.ек.



Доставити:

- Министарству за људска и мањинска права
- Руководиоцима служби
- Архиви предузећа