

ЈКП ЗЕЛЕНИЛО И ГРОБЉА СМЕДЕРЕВО

БРОЈ:

ДАТУМ:

На основу члана 13. Закона о родној равноправности ( "Службени гласник РС", бр. 52/2021) , а у складу са одредбама Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( „Службени гласник РС“ бр. 67/2022) вд директор предузећа доноси:

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

### 1. Увод

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова међу запосленима.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности се утврђују мере за ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у 2025. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ЈКП Зеленило и гробља Смедерево.

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.

Подаци садржани у овом Плану дати су са стањем на дан 30.09.2024. године

### Основни подаци о послодавцу и запосленима

#### Подаци о послодавцу:

Подаци о послодавцу:	Јавно комунално предузеће Зеленило и гробља Смедерево
Седиште послодавца:	Смедерево, Светозара Марковића бр.4
Порески идентификациони број (ПИБ):	107333843
Матични број:	20782633
Шифра делатности послодавца:	96.03- погребне и сродне делатности

Укупан број запослених:	391	
Број запослених разврстан по полној структури:	Жене: 83	Мушкарци: 308
Укупан број руководећих радних места:	23	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури:	Жене: 6	Мушкарци: 17
Укупан број извршилачких радних места:	368	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Жене: 77	Мушкарци: 291
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	Нису утврђена	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавшавање или обуку у 2025. години, према полној структури запослених:	Жене: 0	Мушкарци: 0
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2025. години, према полној структури:	Жене: 5	Мушкарци: 11
Укупан број планираних за одлазак у пензију у 2025. години, према полној структури:	Жене: 2	Мушкарци: 3
Број жена које ће се вратити на рад у 2025. години, а које су користиле породилско одсуство:	1	

## 2. Области и процеси који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процена степена ризика

У овом делу Плана управљања ризицима направљен је кратак преглед области и процеса у функционисању ЈКП Зеленило и гробља Смедерево у којем долази до повреде принципа родне равноправности.. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП Зеленило и гробља Смедерево у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

С обзиром на број и природу комуналних делатности које предузеће врши, радна места која су систематизована ради извршења основних услуга предузећа, попут износача смећа, перача улица и тротоара, возача тертних возила, руковоаца грађевинских машина, инхуматора, грађевинских радника, аутомеханичара, електричара и сл. послова, јесу радна места која већ традиционално обављају мушкарци. Жене нису ангажоване на овим пословима, с обзиром на тежину посла, а због тога што и на тржишту рада нема жена са оваквим занимањима и нису заинтересоване за обављање оваквих послова. Из наведеног разлога оцена је да на овим радним местима постоји оправдана разлика међу половима, као и оправдани разлог због чега је планиран пријем већег броја мушкараца у односу на жене у наредној години.

### 3. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

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.

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Приликом одређивања мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а циљ је да се овим мерама омогући отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2025. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, али се првенствено мора дати приоритет потребама посла у складу са стварним потребама посла;
2. Успостављање равномерног односа полова међу запосленима ( распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
- 3 Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
4. Успостављање културе родне равноправности

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању предузећа. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈКП Зеленило и гробља Смедерево ће сводити на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се запослени који је одређен за родну равноправност Одлуком директора предузећа, у складу са чланом 64. Закона о родној равноправности.

План мера биће објављен на интернет страници предузећа и биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог на електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs).

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности који ће се и доставити ресорном министарству у законском року.

ВД ДИРЕКТОР  
Мирослав Илић, дипл. менаџ.

