

На основу чл.21 и чл.23. Закона о родној равноправности( Службени гласник РС,бр.52/2021, даље: Закон, чл.38 Статута ЈКП“Крушевац“ са по Крушевац, директор ЈКП“Крушевац“ са по Крушевац, дана 29.12.2023 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 уставних одредаба.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање, 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, samozapoшљавања, здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању, као и свим дугим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако 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, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је објективно оправдано законитим циљем, а средства са постизање тог циља су примерена и нужна.

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, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, односно посебне неге детета у својству очинства и материнства, 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, понижавајуће поступање 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 појединих личних својстава може разграничити је виседрука дискриминација или се не може разграничити.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства, 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 подстицања пуноправне равноправности, заштите и напредка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

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,
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр.22/2009 и 52/2021),
- Закон о раду („Сл. гласник -РС“, бр.24/2005,61/2005,54/2009,32/2013,75/2014,13/2017 113/2017 и 95/2018,
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, бр.27/2018,6/2020, и 129/2021)
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања изицима 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 представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежа 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, потребе и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука ЈКП „Крушевац“ са по Крушевац.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада ЈКП „Крушевац са по Крушевац.

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 ЈКП „Крушевац“ са по Крушевац.

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. Радни Процеси

##### Основни подаци

Назив: ЈКП "Крушевац" са по Крушевац  
Адреса: Николе Чоловића 2, 37000 Крушевац  
Матични број: 07145667  
ПИБ: 100323011  
Одговорно лице: Снежана Радојковић

Подаци о лицу за родну равноправност у ЈКП "Крушевац" са по Крушевац  
Име и презиме: Слађана Јевтић  
Број телефона: 037/423-026  
Email: [s.jevtic@jkprusevac.co.rs](mailto:s.jevtic@jkprusevac.co.rs)  
Структура органа јавне власти:

Послове из своје делатности Послодавац организује према потребама и захтевима процеса рада у зависности од врсте и обима сродних и међусобних повезаних послова.

Послодавац може да образује организационе делове, као основне и унутрашње организационе јединице (секторе, службе, продавнице и сл.).

Полазећи од врсте послова и потребе да се на функционалном принципу обезбеди обављање сродних међусобно повезаних послова, образују се основни организациони делови и утврђује њихов делокруг рада.

##### **РАДНА ЈЕДИНИЦА „ЧИСТОЋА“**

Делокруг рада: пружање услуга одржавања јавне хигијене и изношења смећа на јавним површинама са службом рециклаже која пружа услуге сортирања и рециклаже по важећим стандардима законске регулативе; Регионални центар за управљање отпадом, одржавање водотокова другог реда

##### **РАДНА ЈЕДИНИЦА „ЗЕЛЕНИЛО“**

Делокруг рада: пружање услуга подизања и одржавања јавних зелених површина, израда пројеката у оквиру делатности, одржавање мобилијара, као и услуге стакленичке и расадничке производње; Специјални резерват природе "Осредак".

##### **РАДНА ЈЕДИНИЦА „ПОГРЕБНЕ УСЛУГЕ“**

Делокруг рада: пружање погребних услуга услуга сахрањивања и извођење грађевинско-занатских радова на гробљу.

##### **СЕКТОР ТЕХНИЧКОГ ОДРЖАВАЊА**

Делокруг рада: обезбеђује инвестициона и друга средства потребна за реализацију развојних програма предузећа и обезбеђује техничку исправност возног парка предузећа.

### **ЗООХИГИЈЕНСКА СЛУЖБА**

Делокруг рада: пружа зоохигијенске услуге, води послове контроле бројности напуштених паса, хумано хватање, транспорт и даље процесуирање ухваћених животиња у складу са важећим правилницима и законским прописима који регулишу ову делатност; у оквиру службе је и прихватилиште.

### **ФИНАНСИЈСКО-КОМЕРЦИЈАЛНИ СЕКТОР**

Делокруг рада: предлаже мере за вођење економске и финансијске политике предузећа, предузима све мере како би се комерцијално-финансијско пословање обављало на начин утврђен законом; предлаже и реализује финансијски програм пословања за текућу годину усвојен у складу са одредбама Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса; врши директну примену свих одредби закона који регулишу финансијско пословање јавних комуналних предузећа чији је оснивач локална самоуправа (град, општина...) спроводи све законске мере како би се послови комерцијале, набавке, продаје и компензације спроводили у складу са важећим законодавством; послове књиговодства, израда завршног рачуна и утврђивање пореза спроводи у складу са важећим правилником предузећа и важећим законским прописима; у сектор спада: служба финансијске оперативе и књиговодства (са апотеком пет-шоп-ом), служба наплате потраживања и служба комерцијале.

### **ПРАВНА СЛУЖБА**

Делокруг рада: предузима све потребне мере како би се пословање на нивоу сектора и предузећа обављало у складу са општим актима предузећа и важећим законским прописима; заступање предузећа пред надлежним судским органима као и органима који воде управни и прекршајни поступак врши се у интересу предузећа у складу са важећим законским прописима; спроводи законске одредбе које се примењују приликом израде решења по било ком правном основу, одлука укључујући и нацрте одлука Надзорног одбора, свих врста уговора као и примена законских одредби кадровске евиденције запослених приликом пријема, распоређивања, отказа и технолошког вишка запослених.

### **СЕКТОР УПРАЉАЊА РИЗИЦИМА, ТЕКУЋЕГ ОДРЖАВАЊА И ОПШТИХ ПОСЛОВА**

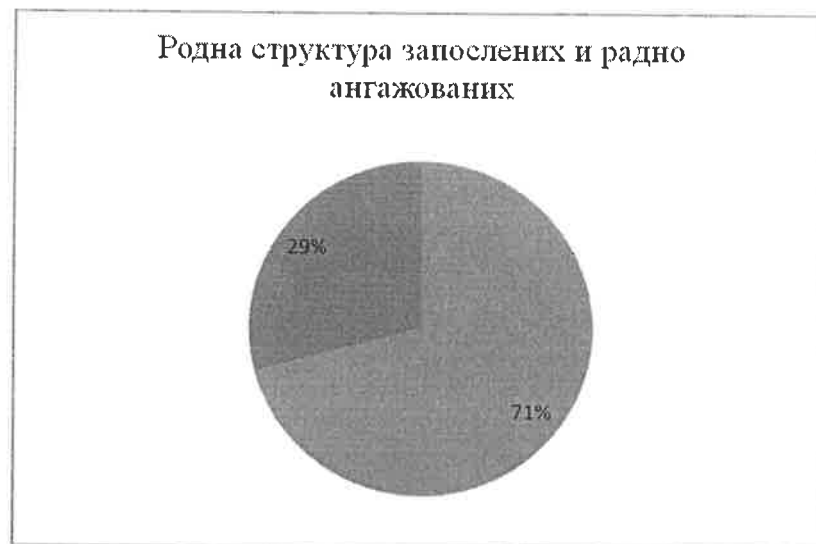
Делокруг рада: послови обезбеђења, послови безбедности и здравља на раду, послови заштите од пожара, послови одбране, послови ванредних ситуација, послови заштите животне средине, као и послови осигурања, општи послови, одржавање светлосне сигнализације, одржавање јавне и декоративне расвете.

### **СПЕЦИЈАЛНИ РЕЗЕРВАТ ПРИРОДЕ“ОСРЕДАК“**

Делокруг рада: Заштита, одржавање, праћење стања и унапређење природних и створених вредности заштићеног подручја СРП“Осредак“. Управљање природним вредностима, чување заштићеног подручја, одржавање заштићеног подручја, научно истраживачки рад, планирање, изградња и уређење подручја, промоција вредности заштићеног подручја и др.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у органу јавне власти износи 399

Од укупног броја запослених : 282 (70,68 % чине мушкарци ) а 117 (29,32% чине жене)



Старосна структура запослених у ЈКП“Крушевац“ са по Крушевац:

Укупно: 64 ( 16,04%) од 21-30 година живота

Ж: 21 ( 32,82%)

М: 43 (67,18%)

Укупно:75 ( 18,79%) од 31-40 година живота

Ж: 22 ( 29,34%)

М: 52( 70,66%)

Укупно: 130 ( 32,58%) од 41-50 година живота

Ж: 38 (29,24 %)

М: 92 (70,76 %)

Укупно:104( 26,06%) од 51-60 година живота  
 Ж: 30 ( 28,85 %)  
 М: 74( 71,15%)

Укупно:26(6,51%) од 61-70 година живота  
 Ж: 6 (23,08 %)  
 М: 20( 76,92 %)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Органу јавне власти:

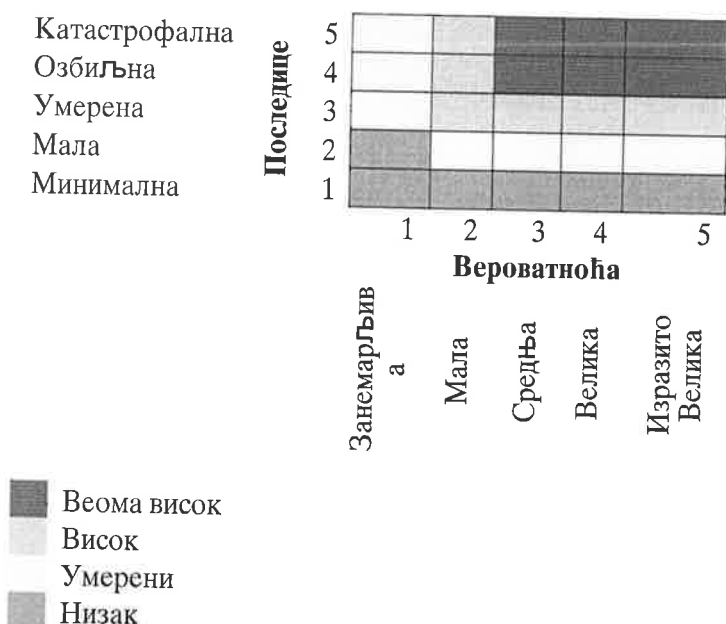
Ниво квалификације	Укупно	399	Жена	117	Мушкараца	282
0-без квалификације	169	42.36 %	35	29,91 %	134	47,51 %
1- општа	87	21.80%	22	18.80 %	65	23,05 %
2-стручна	86	21,55 %	28	23,93 %	58	20,57 %
3-академска	34	8,52%	22	17,09%	12	3,7%
4- Струковна	23	5,77 %	10	8,45%	13	4,81%

### 5.Процена ризика

План управљања ризицима узрађује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим рдним процесима Органа јавне власти.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрукују повреду принципа родне рвноправности 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), унерени( жута) и низак ( зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према табели.



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 подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору 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.

Поцена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују 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 да су у свим радним процесима код Послодавца умерено изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

$$117: 399*100 = 29,32\%$$

**6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у ЈКП "Крушевац" са по Крушевац.**

За обављање радног процеса у **РЈ Чистоћа**, запосленио је и радно ангажовано укупно 114 ( 100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у РЈ Чистоћа је 20 (17,54%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у РЈ Чистоћа је 94 ( 82,46%)

РОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА У Р. Ј. Чистоћа је висока 20:  $114*100=17,54\%$

Старосна структура запослених у Р.Ј. Чистоћа :

Укупно: 24 ( 21,05%) од 21-30 година живота

Ж: 5 ( 20,84%)

М: 19 (79,16%)

Укупно: 32 (28,07%) од 31-40 година живота

Ж: 6( 21,43 %)

М: 22( 78,57%)

Укупно: 25( 22,42%) од 41-50 година живота

Ж: 2( 8,34%)

М: 22 (91,66%)

Укупно: 27(24,32%) од 51-60 година живота

Ж: 3( 11,12%)

М: 24 (88,88%)

Укупно: 6 ( 5,60%) од 61-70 година живота

Ж: 2 ( 66,66%)

М: 4 (33,34%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у РЈ Чистоћа:

Ниво квалификације	Укупно	107	Жена	18	Мушкараца	89
0 без квалификације	69	( 64,48%)	9	( 50%)	60	( 67,41%)
1 општа	20	( 18,69%)	4	(22,22%)	16	( 17,97%)
2 стручна	16	(14,95%)	4	( 22,22%)	12	(13,48%)
3 академска	2	( 1,86%)	1	(5,55%)	1	( 1,12%)
4 струковна	/	/	/	/	/	/

За обављање радног процеса у **РЈ Погребне услуге** , запосленио је и радно ангажовано укупно 40 ( 100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у РЈ Погребне услуге је 8 ( 20,00 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у РЈ Погребне услуге је 32 (80,00 %)

Процена степена ризика у РЈ Погребне услуге је висока/умерена  $8:40 \cdot 100 = 20\%$

Старосна структура запослених у Р.Ј. Погребне услуге :

Укупно: 6 ( 15,00%) од 21-30 година живота

Ж: / ( 0%)

М: 6(100%)

Укупно: 3( 7,50 %) од 31-40 година живота

Ж: / (0%)

М: 3(100%)

Укупно: 14(35,00%) од 41-50 година живота

Ж: 4(28,58%)

М: 10(71,42%)

Укупно: 13(32,50%) од 51-60 година живота

Ж: 2(15,39%)

М: 11(84,61%)

Укупно: 4(10,00 %) од 61-70 година живота

Ж: 2(50%)

М: 2(50%)



Стручна спрема запослених и радно ангажованих у РЈ Погребне услуге:

Ниво квалификације	Укупно 40	Жена 8	Мушкараца 32
0 без квалификације	21 (52,50 %)	3 (37,50 %)	18 (56,25 %)
1 општа	5 (12,50 %)	4 (50,00 %)	1 (3,13 %)
2 стручна	14 (35,00 %)	1 (12,50 %)	13 (40,62 %)
3 академска	/ %	/ %	/ %
4 струковна	/ %	/ %	/ %

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

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapošljavanja, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо - комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности спроводе се у складу са понудом људских ресурса на тржишту рада у складу са природом делатности коју Предузеће обавља.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Предузеће.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, у складу са природом делатности Предузећа.

Посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама,
- 2) примана уредњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политике предузећа,
- 3) Промовисање једнаких могућности у прављању људским ресурсима и на тржишту рада,
- 4) Уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима,
- 5) Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности.

6) Прикупљење релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање институцијама

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Предузећу.

У Предузећу је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Предузећа: прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Предузећу и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области делокруга Предузећа, доставља извештаје директору предузећа, након доношења, доставља Министарству, сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности, припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Директор предузећа именује Комисију за родну равноправност из реда запослених, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

Посебне мере примењују се континуирано док се не постигне циљ због којег су прописане.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима неуравнотежене заступљености полова,
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада предузећа.
- 3) Програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Предузећа, уз истовремено поштовање свих специфичности Предузећа, јавног предузећа, а пре свега спровођења избора за заснивање радног односа извршиоца, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

-коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у Решењима, Уговорима о раду и Анексима уговора о раду, у називу радног места, занимања у општим и појединачним актима Предузећа, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима комуникације (интернет презентација, друштвене мреже, јавни наступи),

Мера 1: Начин контроле: Лице задужено за спровођење мера родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере: Мера инплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

-Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и

унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рада, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етичког порекла, тако и на основу личних својстава, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља према женама,

Мера 2: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мера:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- Утврђивања програмских циљева и начела и програма рада,
- Израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводи се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

Мера 3: Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023.год.

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

Начин спровођења и контроле спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених

- Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и др.
- преузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Предузећа,
- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

Контролу примене посебних мера врши директор Предузећа и лице задужено за додну равноправност.

### **Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

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 у свим областима процеса рада код послодавца.

Р.Ј.Чистоћа и РЈ Погребне услуге, услед потреба за остваривање и унапређивање родне

равноправности доноси следећу подстицајну меру.Активирање већег броја жена у органе одлучивања и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношење одлука.Орган власти предлага као подстицајну меру и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука.

Разлог за увођење мере:

Иако су у органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступку доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлага и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа.

Време за увођење мере:

Период од 2022-2026.године.

Начин спровођења и контроле спровођење мере:

- Предлагати већи број жена у изборним процесима
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке.

## ЗАКЉУЧАК

Због делатности које обавља предузеће а то је изношење смећа, јавна хигијена, одржавање јавног зеленила, погребних услуга, грађевинских радова на гробљу, извођењу радова на водотоковима другог реда, чувара у заштићеном подручју, превоза покојника, јавног осветљења, послова зоохигијене, односно специфичних послова који спадају у теже физичке послове, већину тих послова обављају мушкарци: ( гробарски радници, грађевински радници, износачи смећа кантама и контејнерима, возачи специјализованих комуналних возила, руковаоци грађевинских машина, руковаоца пољопривредном мехнизацијом, радника у зеленилу, аутоелектричара, бравара- аутолимара, електромонтера за јавну и декоративну расвету, радника у прихватилишту за псе и др.).

Водило се рачуна да жене у наведеним делатностима, обављају послове на пословима расадничке и стакленичке производње, садњи цвећа на јавним површинама, чишћењу јавних површина, као и у продавницама цвећа, погребне опреме и спец. продавници пет –шоп за кућне љубимце.

Код Послодавца је зајамчена равноправност полова и обезбеђене су једнаке могућности и тртман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и равноправност између жена и мушкараца у погледу једнаке доступности полова, како руководећих, тако и извршилачких.

Забрањена је свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода. Послодавац обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, укључујући и критеријуме селекције и услове селекције, напредовање у каријери, као и у свим другим активностима који су у вези са радом, радним ангажовањем,( спровођењем јавних радова када се запошљавају лица из осетљивих друштвених група) и радним односом код Послодавца.

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило

испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

Напомена: У складу са Законом , директор органа власти је у складу са чл.2 Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности обавестио запослене о почетку израде Плана управљања, истицањем обавештења на Огласну таблу предузећа .Директор предузећа је у складу са чл.64 Закона о родној равноправности донео Одлуку о одређивању лица задуженог за родну равноправност. О чему је обавештено Министарство са дописом бр. 11758 од 01.12.2022.године.

#### **8.Подаци о лицу која је одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

Одређено лице задужено за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. Слађана Јевтић, саветник за правне послове, 037/423-026,  
емаил: s.jevtic@jkprusevac.co.rs



*С. Радојевић*  
Директор ЈКП "Крушевац" са по Крушевац