

На основу чл. 19. 20. и 21. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021, даље: Закон) и члана 54. Статута ЈКП “7. Октобар” Нови Кнежевац директор предузећа дана 13.01.2026. године, доноси:

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
KOMMUNÁLIS KÖZVÁLLALAT
Број: 14-1
Датум: 13.01.2026
Нови Кнежевац - Törökkanizsa

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за 2026.-2028. 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, samozapošljavanja; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у другим областима друштвеног живота.

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, породилског 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.

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 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 о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021);
- ☐ 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, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025.- др. закон);
- ☐ Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020, 129/2021 – др. закон и 76/2023);
- ☐ Стратегија за родну равноправност за период од 2021. године до 2030. године („Службени гласник РС”, бр. 103/2021);
- ☐ Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- ☐ Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- ☐ општи акти ЈКП-а Нови Кнежевац.

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.

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, као и обављања радних процеса.

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

План управљања ризицима садржи:

- ☐ радне процесе 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 Нови Кнежевац,

Адреса седишта: Карађорђева 49

Матични број: 08128260

ПИБ: 101460125

Одговорно лице: Љубиша Ћинкул, мастер инж. машинства

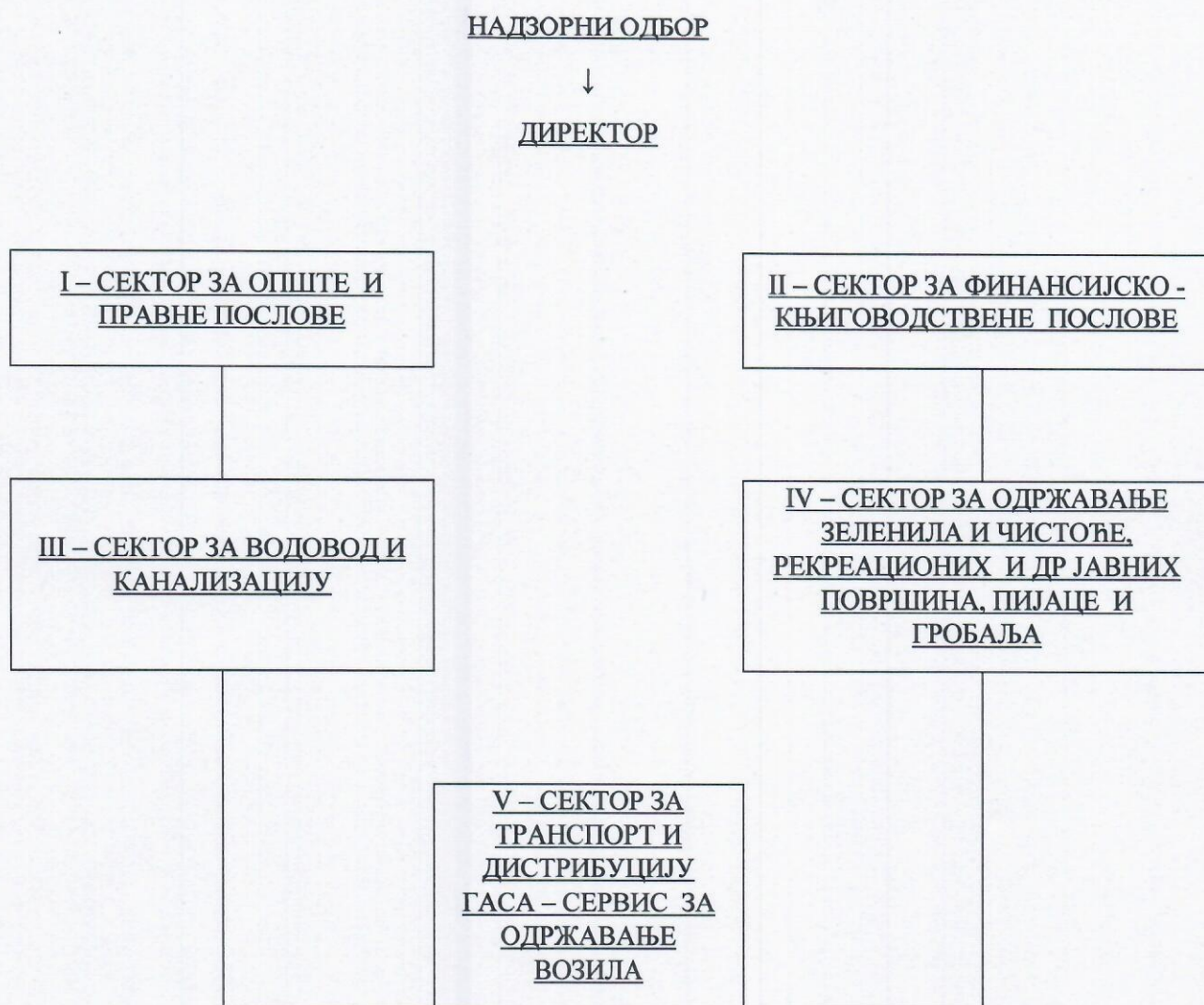
Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у ЈКП Нови Кнежевац:

Име и презиме: Ивана Рице, епц.

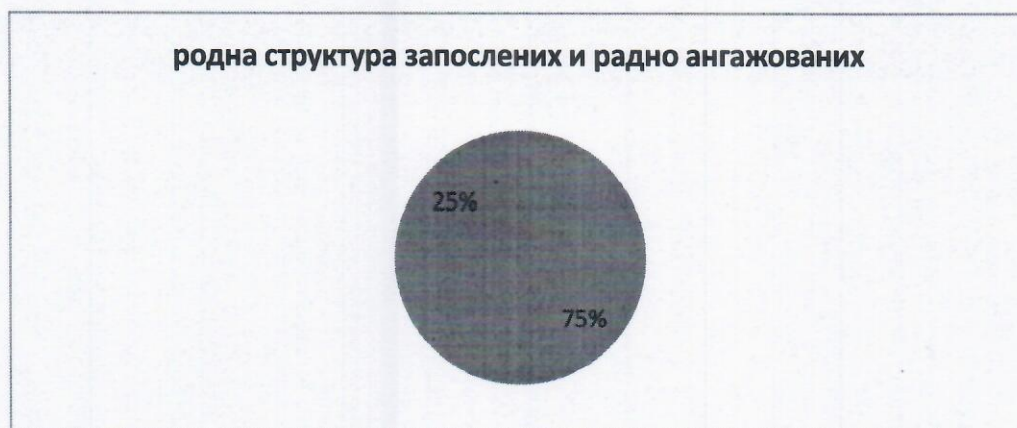
Број телефона: 062/792-839

Емаил: ivdjurisc@gmail.com

Организациона шема ЈКП Нови Кнежевац



Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП Нови Кнежевац износи 51 (100%).



Од укупног броја запослених: 38 (75%) чине мушкарци и 13 (25%) чине жене.
Старосна структура запослених у ЈКП Нови Кнежевац:

Укупно: / од 21-30 година живота

Ж: /

М: /

Укупно: 9 од 31-40 година живота

Ж: 2

М: 7

Укупно: 17 од 41-50 година живота

Ж: 4

М: 13

Укупно: 20 од 51-60 година живота

Ж: 6

М: 14

Укупно: 5 од 61-70 година живота

Ж: 1

М: 4

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у ЈКП Нови Кнежевац:

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ниво 1	15	1	14
2. ниво 2	/	/	/
3. ниво 3	15	1	14
4. ниво 4	11	5	6
5. ниво 5	1	1	/
6. ниво 6.1	9	5	4

5. 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.

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.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		занемарљива	Мала	Средња	Велика	изразито велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	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 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.

Процена 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 који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

6. Радни процеси

За обављање радних процеса у Финансијско књиговодственом сектору запослено је укупно 8 лица (100%).

Број и проценат запослених жена у финансијско књиговодственом сектору је 7 (88%).

Број и проценат запослених мушкараца у финансијско књиговодственом сектору је 1 (12%).

Старосна структура запослених у финансијско књиговодственом сектору:

Укупно: / од 21-30 година живота

Ж: /

М: ____/____

Укупно: 2 од 31-40 година живота

Ж: 2

М: ____/____

Укупно: 1 од 41-50 година живота

Ж: /

М: ____1____

Укупно: 4 од 51-60 година живота

Ж: 4

М: ____/____

Укупно: 1 од 61-70 година живота

Ж: 1

М: ____/____

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ниво 4	5	4	1
2. ниво 6.1	3	3	/
3.			
4.			

На основу извршене анализе утврђује се висок ризик родне неравноправности (12%) у финансијско књиговодственом сектору.

За обављање радних процеса у Сектору за опште и правне послове запослено је укупно 3 лица (100%).

Број и проценат запослених жена у Сектору за опште и правне послове је 2 (66,67%).

Број и проценат запослених мушкараца у Сектору за опште и правне послове је 1 (33,33%).

Старосна структура запослених у Сектору за опште и правне послове:

Укупно: 0 од 21-30 година живота

Ж: ____/____

М: ____/____

Укупно: 0 од 31-40 година живота

Ж: ____/____

М: ____/____

Укупно: 2 од 41-50 година живота

Ж: 2

М: /

Укупно: 1 од 51-60 година живота

Ж: ____/____

М: ____1____

Укупно: 0 од 61-70 година живота

Ж: ____/____

М: ____/____

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ниво 4	1	1	0
2. ниво 5	1	1	0
3. ниво 6.1	1	0	1
4.			

На основу извршене анализе утврђује се низак ризик родне неравноправности (33,33%) у Сектору за опште и правне послове.

За обављање радних процеса у Сектору водовод и канализација запослено је укупно 15 лица (100%).

Број и проценат запослених жена у сектору водовод и канализација је 1 (6,67%).

Број и проценат запослених мушкараца у сектору водовод и канализација је 14 (93,33%).

Старосна структура запослених у сектору водовод и канализација:

Укупно: 0 од 21-30 година живота

Ж: ____/____

М: ____/____

Укупно: 4 од 31-40 година живота

Ж: ____/____

М: 4

Укупно: 3 од 41-50 година живота

Ж: /

М: 3

Укупно: 7 од 51-60 година живота

Ж: 1

М: 6

Укупно: 1 од 61-70 година живота

Ж: ____/____

М: 1

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ниво 1	3	0	3
2. ниво 3	8	0	8
3. ниво 4	2	0	2
4. ниво 6.1	2	1	1

На основу извршене анализе утврђује се веома висок ризик родне неравноправности (6,67%) у Сектору водовод и канализација.

За обављање радних процеса у Сектору зеленило и чистоћа запослено је укупно 19 лица (100%).

Број и проценат запослених жена у сектору зеленило и чистоћа је 3 (15,79%).

Број и проценат запослених мушкараца у сектору зеленило и чистоћа је 16 (84,21%).

Старосна структура запослених у сектору зеленило и чистоћа:

Укупно: 0 од 21-30 година живота

Ж: ____/____

М: ____/____

Укупно: 2 од 31-40 година живота

Ж: ____/____

М: 2

Укупно: 9 од 41-50 година живота

Ж: 2

М: 7

Укупно: 6 од 51-60 година живота

Ж: 1

М: 5

Укупно: 2 од 61-70 година живота

Ж: ____/____

М: 2

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ниво 1	12	1	11
2. ниво 3	4	1	3
3. ниво 4	1	0	1
4. ниво 6.1	2	1	1

На основу извршене анализе утврђује се висок ризик родне неравноправности (15,79%) у Сектору зеленило и чистоћа.

За обављање радних процеса у Сектору транспорт и дистрибуција гаса запослено је укупно 6 лица (100%).

Број и проценат запослених жена у сектору транспорт и дистрибуција гаса је 0 (0%).

Број и проценат запослених мушкараца у сектору транспорт и дистрибуција гаса је 6 (100%).

Старосна структура запослених у сектору транспорт и дистрибуција гаса:

Укупно: / од 21-30 година живота

Ж: /

М: /

Укупно: 1 од 31-40 година живота

Ж: /

М: 1

Укупно: 2 од 41-50 година живота

Ж: /

М: 2

Укупно: 2 од 51-60 година живота

Ж: /

М: 2

Укупно: 1 од 61-70 година живота

Ж: /

М: 1

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ниво 1	0	0	0
2. ниво 3	3	0	3
3. ниво 4	2	0	2
4. ниво 6.1	1	0	1

На основу извршене анализе утврђује се веома висок ризик родне неравноправности (0,0%) у Сектору транспорт и дистрибуција гаса.

У ЈКП Нови Кнежевац има радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

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 циљ је да се овим мерама омогући отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених.

С обзиром на природу делатности којом се предузеће бави: сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде, дистрибуција и транспорт природног гаса, сахрањивање, одржавање чистоће и зеленила, јесу радна места која се по својој природи везују за мушки пол.

У предузећу су заступљена ова радна места, као и извршиоци који који обављају те послове и у том делу је оправдана разлика међу половима.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП Нови Кнежевац, у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

ЈКП Нови Кнежевац 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.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених су:

- планирање запошљавања мање заступљеног пола а све у складу са потребама посла,
- планирање и реализација додатних обука, семинара ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола,
- промовисање радне културе засноване на поштовању људског достојанства,
- спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду,
- спровођење периодичних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца), с обзиром да се на периодичне прегледе упућују само запослени са повећаним ризиком а то су мушкарци,
- код жена ће се обратити посебна пажња на усклађивање радног и породичног живота, материнства и нега детета,
- друге мере које могу допринети равномерном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у раду предузећа.

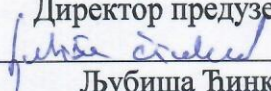
Израдом Плана управљања ризицима и спровођење мера које су у њему наведене ЈКП Нови кнежевац ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности биће објављен на интернет страници предузећа.

8. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

1. Име и презиме: Ивана Рипе, епц. радно место: секретар предузећа, број телефона: 062/792-839, емаил: ivdjurisc@gmail.com;



Директор предузећа,

Љубиша Тинкул,
мастер инж. машинства