

ЖКП ВОДОВОД

СМЕДЕРЕВО

БРОЈ: 01-1628/1

ДАТУМ: 30.12.2025.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) в.д директор доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА 2026. 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 2026. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ЖКП Водовод 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 25.12.2025. године.

2. Основни подаци о послодавцу и запосленима

Подаци о послодавцу:

Подаци о послодавцу:	Јавно комунално предузеће Водовод Смедерево
Седиште послодавца:	Смедерево, 17. Октобра бр.3
Порески идентификациони број (ПИБ):	100970950
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	БД. 32461/2005 од 06.07.2005.
Матични број:	07389574

Шифра делатности послодавца:	3600- Сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде	
Укупан број запослених:	175	
Број запослених разврстан по полној структури:	Жене: 48	Мушкарци: 127
Укупан број руководећих радних места:	17	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури:	Жене: 6	Мушкарци: 11
Укупан број извршилачких радних места:	162	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Жене: 42	Мушкарци: 116
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 усавршавање или обуку у 2026. години, према полној структури запослених:	Жене: 0	Мушкарци: 0
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2026. години, према полној структури:	Жене: 4	Мушкарци: 4
Укупан број планираних за одлазак у пензију у 2026. години, према полној структури:	Жене: 2	Мушкарци: 5
Број жена које ће се вратити на рад у 2026. години, а које су користиле породилско одсуство:	2	

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

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању ЈКП Водовод Смедерево у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. Не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП Водовод Смедерево у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

С обзиром на природу делатности којом се предузеће бави, а то је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде, радна места машиниста, руковаоци хидропостројења, помоћни радници на одржавању водоводне и канализационе мреже, водоинсталатери, машинбравари, канализатори, возачи специјалног возила, возачи-руковаоци грађевинских машина, аутомеханичари, јесу радна места која се по својој природи везују за мушки пол. Жене нису ангажоване на овим пословима, с обзиром на тежину посла, а имајући у виду и да на тржишту рада нема жена са оваквим занимањима.

У предузећу су заступљенија ова радна места, као и извршиоци који обављају те послове, тако да је на овим радним местима оправдана разлика међу половима.

4. Мере за остваривање и унапређивање 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 2026. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са 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. Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца), с обзиром да се на претходне и периодичне прегледе упућују само запослени који обављају послове са повећаним ризиком, а то су мушкарци;
4. Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
5. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

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.

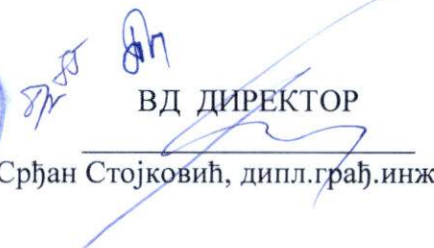
Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈКП Водовод Смедерево ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

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@minljpdd.gov.rs.

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




ВД ДИРЕКТОР
Срђан Стојковић, дипл.грађ.инж.