



Изградња и реконструкција путева и улица и осталих објеката нискоградње  
Производња и испорука асфалтне масе  
Производња и испорука бетонске масе свих марки бетона  
Производња и испорука свих фракција каменог материјала

Јавно комунално предузеће  
„Нискоградња“  
Ужице, Улица Међај 19  
Тел: +381 31 513 054  
Факс: +381 31 513 643  
e-mail:  
niskoue@niskogradnja.co.rs  
web site: www.niskogradnja.co.rs

Шифра претежне делатности: 4211  
Матични број: 07221436  
Порески број: 100597962  
Број текућег рачуна: 160-7379-55  
Banca Intesa а.д. Београд,  
пословница Ужице

Број:01-590/1  
Датум:28.11.2025.  
Ужице

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ , број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) и члана 51. Статута ЈКП „Нискоградња“ Ужице, директорка ЈКП „Нискоградња“ Ужице, доноси

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У 2026. ГОДИНИ**

## 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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области, области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге), здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима, области безбедности, екологији, области културе, спорту и рекреацији, као и у области јавног оглашавања и 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, 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, 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 примерена 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.

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 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 лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се 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. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

## 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 и 95/2018 ( аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 27/2018, 6/2020 129/2021 и 76/2023 ( др. закон))
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( „Службени гласник РС“, бр. 67/2022, даље:Правилник)
- Колективни уговор за ЈКП „Нискоградња“ Ужице бр. 01-171 01.06.2022. године
- Правилник о организацији и систематизацији послова ЈКП „Нискоградња“ Ужице број 01-50 од 28.01.2021. године.

### 3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у раним процесима предузећа.

Гаранција родне перспективе односи се на узмање 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 спровођење одлука предузећа као и обављање радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада. Уравнотежена заступљености полова постоји када је заступљености 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, полази се од раних процеса у свим областима функционисања предузећа.

Плана управљања ризицима садржи:

- Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику а поведу 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 о предузећу:

Назив: ЈКП „Нискоградња“ Ужице  
Адреса седишта: Међај 19 31000 Ужице  
Матични број: 07221436  
ПИБ: 100597962  
Одговорно лице: Снежана Милутиновић

Подаци о лицу за родну равноправност  
Име и презиме: Ана Шантић  
Број телефона: 031/513-054  
Е-мејл: [ana.santic@niskogradnja.co.rs](mailto:ana.santic@niskogradnja.co.rs)

Структура предузећа:

- Радна јединица градња
- Радна јединица асфалтно-бетонска база
- Радна јединица каменолом
- Радна јединица грађевинска механизација, транспорт и одржавање

- Финансијска служба
- Комерцијална служба
- Општа служба

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП "Нискоградња" Ужице износи 118. Од укупног броја 85% чине мушкарци тј. 100, а 15% су жене - 18.

#### Родна структура запослених и радно ангажованих лица

| Жене | проценат | мушкарци | проценат | Укупно |
|------|----------|----------|----------|--------|
| 18   | 15%      | 100      | 85%      | 118    |

#### Старосна структура запослених

| Године живота | Укупно    | Жене     | Мушкарци  |
|---------------|-----------|----------|-----------|
| Од 21 - 30    | 10 (8 %)  | 1 (10 %) | 9 (90 %)  |
| Од 31 - 40    | 15 (12 %) | 3 (20 %) | 12 (80 %) |
| Од 41 - 50    | 25 (20 %) | 4 (16 %) | 21 (84 %) |
| Од 51 - 60    | 50 (43 %) | 8 (15 %) | 42 (85 %) |
| Од 61 - 65    | 18 (16 %) | 2 (10 %) | 16 (90%)  |

#### Стручна спрема запослених и радно ангажованих у предузећу

| Ниво квалификације | Укупно  | Жене    | Мушкарци |
|--------------------|---------|---------|----------|
| Основна школа      | 40(34%) | 2(5%)   | 38(95%)  |
| II степен          | 5(4%)   | 0       | 5(100%)  |
| III степен         | 43(36%) | 1(2%)   | 42(98%)  |
| IV степен          | 19(16%) | 8(42%)  | 11(58%)  |
| VI степен          | 8(6,7%) | 4(50%)  | 4(50%)   |
| VII степен         | 2(2.5%) | 2(100%) | 0        |
| VII 2 степен       | 1(0,8%) | 1(100%) | 0        |

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених постоји родна несразмерност, и то у корист мушкараца. Овакав тренд је заступљен у свим старосним структурама. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након расписаног огласа за посао и спроведеног разговора за посао, кроз који се проверавају опште, посебне функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да ово предузеће нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на оглас за посао.

Специфичност делатности нашег предузећа, претежно утиче на полну структуру. У укупном броју запослених значајан проценат запослених је на извршним радним местима која су попуњена запосленима мушког пола. То су махом тежи, у физичком смислу, послови, затим рад на неприступачним теренима, такође рад на екстремним временским условима утиче значајно на интересовање полова за ове послове. Осим жена које су распоређене на пословима шефова градилишта и пословођа, на свим осталим радним местима која су усмерена на рад на терену, су ангажовани мушкарци.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који су утврђени на основу позитивних законских прописа и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји дискриминација у том делу.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Свакако, имајући у виду да неравноправност у броју запослених по полу постоји, у том делу је оцењен умерени степен ризика.

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

## **5. Процена ризика**

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика број 01-448 од 04.11.2024. године извршена је у свим радним процесима предузећа и чини саставни део овог плана управљања ризицима.

Проценом ризика идентификовани су извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледане могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика извршена је помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерен и низак. На основу свега је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

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 служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

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.

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

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
- 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.

## 6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Списак радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у предузећу.

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

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређење родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у орешеној области забрањује дискриминација на основу пола,

односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Сходо Закону, посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којим 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 увећавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, појетката и политика;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима
- Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности
- Употреба родно неутралног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
- 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 радним процесима предузећа, као и у свим областима друштвеног живота
- Програмске мере, којим се операционализију програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Предузеће је применило 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.

Посебне мере у радним процесима који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности су:

- Унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада предузећа
- Подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају

- Употреба родно заснованог језика

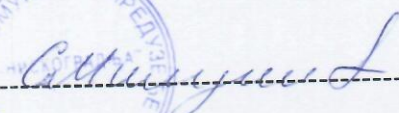
Посебне мере пирмењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравниотеженост у процеима рада.

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

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Ана Шантић, мастер економије на радном месту рачуноводствени аналитичар планер, број телефона: 031/513054, имејл: [ana.santic@niskogradnja.co.rs](mailto:ana.santic@niskogradnja.co.rs), именована Решењем број 01-84 од 28.02. 2024.године.

Директорка

  
Дипл.екон. Снежана Милутиновић