



ЈАВНО ВОДОПРИВРЕДНО ПРЕДУЗЕЋЕ ВОДЕ ВОЈВОДИНЕ НОВИ САД

21101 Нови Сад, Булевар Михајла Пупина 25

тел: 021/4881-888 централа, кориснички центар 0800/21-21-21

ПИБ: 102094162, Матични број: 08761809, Е-пошта: eposta@vodevojvodine.rs

www.vodevojvodine.com

Е-mail: office@vodevojvodine.com

Број: V- 138/3

Датум: 30.12.2025. године

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, даље: закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ бр. 67/2022) и чл. 36. Статута ЈВП „Воде Војводине“ Нови Сад, директор ЈВП „Воде Војводине“ Нови Сад, Булевар Михајла Пупина бр. 25 (даље: Предузеће), 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), као отворен или прекривен начин, у односу на лица или групе лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 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.

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).

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 унапређивања родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом тог закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање 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 и 95/2018 - аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Колективни уговор за ЈВП „Воде Војводине“ Нови Сад;
- Правилник о организацији и систематизацији послова ЈВП „Воде Војводине“ Нови Сад.

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 Предузећа.

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 Предузећа, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Предузећа.

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 Предузећа.

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 о Предузећу:

Назив: ЈВП „Воде Војводине“ Нови Сад

Адреса седишта: Булевар Михајла Пупина бр.25

Матични број: 08761809

ПИБ: 102094162

Одговорно лице: Игор Колаковић

Подаци о лицу за родну равноправност у Предузећу:

Име и презиме: Тијана Живановић

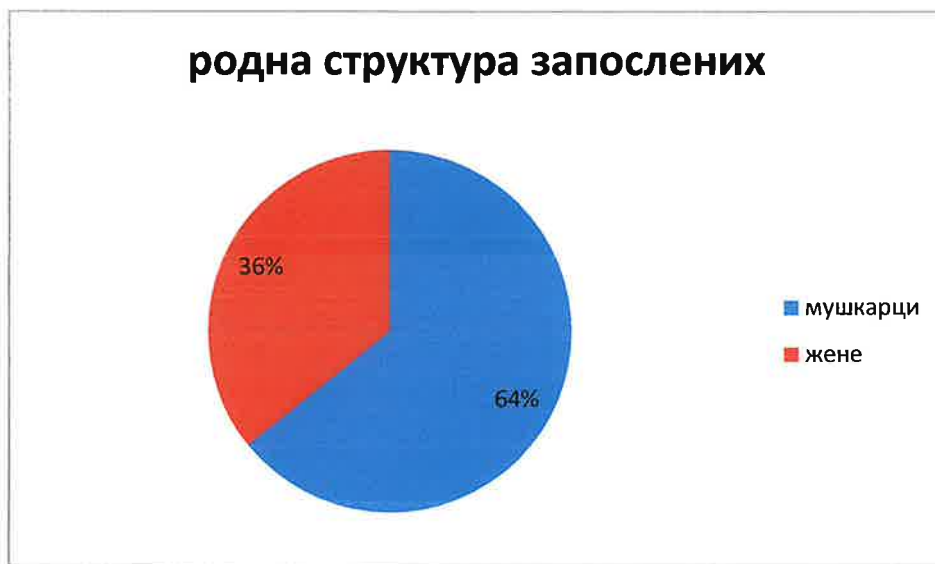
Број телефона: 021/4881426, 066/8642 300

e-mail: tzivanovic@vodevojvodine.rs

Структура предузећа:

1. Кабинет директора
2. Технички сектор
3. Сектор за развој
4. Сектор за хидросистем ДТД
5. Сектор за економске и финансијске послове
6. Сектор за правне и опште послове
7. Служба за односе са јавношћу
8. Служба за управљање пројектима
9. Служба унутрашње контроле
10. Служба за интерну ревизију
11. Служба за јавне набавке

Укупан број запослених лица у ЈВП „Воде Војводине“ Нови Сад износи 466.



Од укупног броја запослених лица 36% чине жене, а 64% чине мушкарци.

Старосна структура запослених у Предузећу:

Укупно:	20 (4,29%)	од 21-30 година живота
Ж:	12 (60%)	
М:	8 (40%)	
Укупно:	80 (17,17%)	од 31-40 година живота
Ж:	36 (45%)	
М:	44 (55%)	

Укупно: **149** (31,97%) од 41-50 година живота
 Ж: **49** (32,89%)
 М: **100** (67,11%)

Укупно: **140** (30,04%) од 51-60 година живота
 Ж: **43** (30,71%)
 М: **97** (69,29%)

Укупно: **77** (16,52%) од 61-70 година живота
 Ж: **27** (35,06%)
 М: **50** (64,94%)

Стручна спрема запослених у Предузећу:

Квалификације које поседују запослена лица, разврстана по полу:

Стручна спрема:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. основна школа	14 (3 %)	0	14 (100%)
2. II степен	1 (0,21%)	0	1 (100%)
3. III степен	42 (9,01%)	1 (2,38%)	41 (97,62%)
4. IV степен	154 (33,05%)	36 (23,38%)	118 (76,62%)
5. V степен	6 (1,29%)	0	6 (100%)
6. ВШ, VI степен	28 (6,01%)	14 (50%)	14 (50%)
7. ВСС, VII степен	208 (44,64%)	107 (51,44%)	101 (48,56%)
8. др/мр	13 (2,79%)	9 (69,23%)	4 (30,77%)

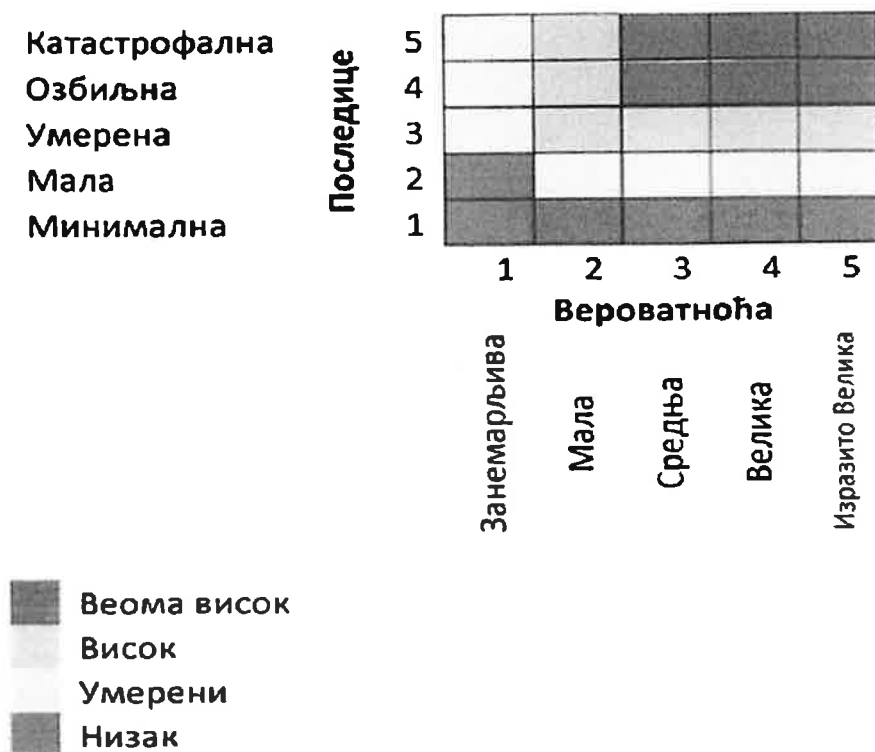
5. Процена ризика

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 V-79/414-1 од 18.11.2025. 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 су 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 (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу

којих је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној 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 и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у служби 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;
- 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 са 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:

Служба за интерну ревизију:

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
2 (100%)	0 (0%)	2	веома висок

Служба унутрашње контроле:

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
0	3 (100%)	3	веома висок

Служба за правне послове:

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
8 (100%)	0	8	веома висок

Служба за возни парк:

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
0	4 (100%)	4	веома висок

Служба за одржавање Хс ДТД:

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
0	6 (100%)	6	веома висок

Радне јединице у сектору за Хс ДТД:

жене	мушкарци	укупно	степен ризика
8 (5,8%)	131 (94,2%)	139	веома висок

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.

Сходно Закону, 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 једнаких могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати 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, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног 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, којима се операционализују 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 примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Тијана Живановић, руководилац службе за правне послове, број телефона: 021/4881 426, 066/8642 300, e-mail: tzivanovic@vodevojvodine.rs.

