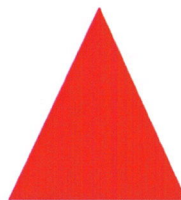


ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ

"БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ"

Бр. HRP-688887 / 25
09-12-2025 год.

ПОВИШЕОГРАД



**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ЈКП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ“
ЗА 2026. ГОДИНУ**



На основу члана 23, став 1 - Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), а у складу са чл 19. и 20. и чланом 23. став 2. Закона о родној равноправности и чл. 2. и 4. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), в.д. директора ЈКП „Београдске електране” доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ“ ЗА 2026. ГОДИНУ

1. Увод

Оснивач Јавног комуналног предузећа „Београдске електране” је Град Београд. Јавно комунално предузеће „Београдске електране” основано је Решењем број: 3-563/89-XXVII-01 од 21.12.1989. године, којим је Радна организација „Београдске електране” организована као Јавно комунално предузеће („Службени лист Града Београда”, број 25/89), уписано у регистар Привредног суда у Београду, Решењем Фи-8176/89 у регистарском улошку бр. 1-1276-00, и у Регистар Агенције за привредне регистре Решењем бр. БД 13947 од 27. јуна 2005. године.

Јавно комунално предузеће послује под пословним именом Јавно комунално предузеће „Београдске електране”, Нови Београд. Скраћено пословно име предузећа је: ЈКП „Београдске електране”, Београд. Седиште предузећа је у Београду, Савски насип 11.

Претежна делатност ЈКП „Београдске електране”, према Уредби о класификацији делатности која је објављена у Службеном гласнику Републике Србије бр. 54 од 04.08.2010. године, је снабдевање паром и климатизација. Поред основне делатности ЈКП „Београдске електране” су регистроване за обављање и других делатности и то: производња термоелектричне енергије, дистрибуција и управљање дистрибутивним системом и јавно снабдевање природним гасом, оправка, одржавање и реконструкција постројења, опреме и уређаја за производњу и дистрибуцију топлотне и електричне енергије, техничка испитивања и анализе и др.

Основни подаци:

Назив: Јавно комунално предузеће „Београдске електране”

Адреса: Савски насип 11, 11070 Београд

Број телефона: 011/2093-000

Електронска адреса: kabinet@bgdel.rs

Матични број: 07020210

ПИБ: 100139344

Организациона структура :

- 1) Кабинет директора
- 2) Дирекција за производњу топлотне енергије
- 3) Дирекција за дистрибуцију топлотне енергије
- 4) Дирекција за снабдевање топлотном енергијом
- 5) Дирекција за развој и инвестиције
- 6) Дирекција за пословно техничку подршку
- 7) Дирекција за економско финансијске послове
- 8) Дирекција за људске ресурсе, правне и опште послове

2. Опис стања

Укупан број запослених и ангажованих лица у ЈКП „Београдске електране“ је 1961, од којих је у сталном радном односу 1800 лица (1367 мушкараца и 433 жене), у радном односу на одређено време 81 лице (53 мушкараца и 28 жена) и 80 ангажованих лица по основу уговора о обављању привремених и повремених послова и уговору о делу (50 мушкараца и 30 жена), са стањем на дан 30.11.2025. године.

На основу представљених података, приметно је да у оквиру ЈКП „Београдске електране“ постоји родни јаз у броју запослених у корист мушкараца. Разлог томе је што су на радним местима за које се захтева нижа стручна спрема, обухваћени послови који подразумевају сменски рад, рад на терену, рад са увећаним ризиком, као и занимања која су широко повезана са родним стереотипима, као занимања која уобичајено обављају мушкарци, попут разних занатских послова, мајстора, вариоца, возача и сл. С друге стране, овај јаз се смањује или не постоји на радним местима за која се захтева виши ниво стручне спреме, односно на радним местима која су већим делом везана за канцеларијске послове, како на извршилачким тако и на руководећим радним местима.

Основна делатност ЈКП „Београдске електране“ је 3530 - Снабдевање паром и климатизација, а предузеће у свом саставу, уз Кабинет директора, има 7 дирекција и то: Дирекцију за производњу топлотне енергије, Дирекцију за дистрибуцију топлотне енергије, Дирекцију за снабдевање топлотном енергијом, Дирекцију за развој и инвестиције, Дирекцију за пословно - техничку подршку, Дирекцију за економско - финансијске послове и Дирекцију за људске ресурсе, правне и опште послове.

Примећена неуравнотеженост полова у односу на укупан број запослених у ЈКП „Београдске електране“ је присутна имајући у виду да су у дирекцијама које се баве производњом и дистрибуцијом топлотне енергије, развојем и инвестицијама и пословно – техничком подршком, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Београдске електране, систематизована радна места са пословима која се обављају уз већи физички напор, са увећаним ризиком и која подразумевају рад у три смене, рад на терену у свим временским условима, мобилност 24 часа, отклањање хаварија, откопавање терена, рад на висини и сл. Самим тим, лица која се јављају ради запослења на оваквим радним местима су већински мушкарци, иако код послодавца пол није постављен као услов за било које радно место. У наведеним дирекцијама је запослено и радно ангажовано 1500 лица односно 76,5 % од укупног броја запослених и радно ангажованих лица на нивоу целог предузећа, са 1280 мушкарца (85,3 %) и 220 жена (14,7 %).

У дирекцијама које се баве економско - финансијским пословима, људским ресурсима, правним пословима (а који послови обухватају руководиљачка и извршилачка радна места код којих су као услови за заснивање радног односа предвиђени сви степени стручне спреме), односно на радним местима која су по опису административног карактера, ситуација је другачија. Примера ради, у Кабинету директора, Дирекцији за снабдевање топлотном енергијом, Дирекцији за економско - финансијске послове и Дирекцији за људске ресурсе, правне и опште послове, укупно је запослено и радно ангажовано 461 лице (23,5 % од укупног броја запослених и радно ангажованих лица на нивоу предузећа), од којих 190 мушкараца (39 %) и 271 жена (61 %). У конкретном случају приметно је да су на овим пословима претежно ангажоване жене. Међутим, ни у овом случају се не може говорити о постојању дискриминације с обзиром да послодавац нема утицај на број и полну структуру лица која се јављају ради запослења на одређена радна места, нити на услове које запослени треба да испуне како би били распоређени на поменута радна места, те ни на овим радним местима пол није предвиђен као услов.

У погледу руководиљачких радних места (укључујући менаџмент) такође можемо рећи да се уочава уравнотежена заступљеност полова између мушкараца и жена и то 56,1 % мушкараца и 43,9 % жена, док уколико се посматра само менаџмент (извршни директори и директори дирекција) број жена је 7 (43,8 %), а мушкараца 9 (56,2 %).

Важно је напоменути да је основно мерило за запослење и распоређивање запослених у оквиру JKП „Београдске електране“ испуњавање потребних услова предвиђених кроз усвојен Правилника о организацији и систематизацији послова у JKП „Београдске електране“, па се не може говорити о постојању дискриминације у структури запослених по основу пола - ово из разлога јер послодавац нема утицај на број и полну структуру лица која се јављају ради запослења на одређена радна места.

У JKП „Београдске електране“ не постоји родни јаз у зарадама запослених. Зараде су одређене коефицијентима по радним местима, а евентуалне разлике у зарадама на истим радним местима су могуће само по основу минулог рада запослених.

Старосну структуру запослених чине лица средње животне доби међу оба пола. Попуњавање упражњених радних места (места која су упражњена услед престанка радног односа по основу одласка у пензију запослених или раскида радног односа) се врши у складу са Програмом пословања предузећа и исказаним потребама, где је заступљена политика једнаких могућности и равноправни третман жена и мушкараца, као и равноправни третман по питању животне доби кандидата.

3. Идентификација ризика

Идентификовани су следећи потенцијални ризици од повреде принципа родне равноправности:

а) Ризици у запошљавању:

- неједнак приступ селекцији кандидата по основу пола,
- родни стереотипи приликом оцењивања компетенција.

б) Ризици у распоређивању и напредовању:

- неједнаке могућности за стручно усавршавање,
- преференцијално постављање запослених одређеног пола на руководеће позиције.

в) Ризици у вези са зарадама и накнадама:

- неједнак приступ селекцији кандидата по основу пола,
- родни стереотипи приликом оцењивања компетенција.

г) Ризици од узнемиравања, родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања:

- недовољна информисаност запослених о механизмима пријављивања,
- неадекватан приступ поступању по притужбама.

д) Ризици у радном окружењу:

- употреба родно стереотипних израза или неприкладне комуникације.
- недостатак родно осетљивог језика у интерним документима

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК, са малим последицама и малом вероватноћом.

4. Циљеви плана

Основни циљ Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру ЈКП „Београдске електране“. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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. 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 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.

У складу са изнетим, циљ Плана је увођење посебних мера, које ће допринети унапређењу родне равноправности у ЈКП „Београдске електране“, као и развоју културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима.

Посебни циљеви су :

- Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости, односно успостављање и очување радног окружења у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл;

- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности - њеном успостављању и унапређењу;
- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, свакако уз претходно испуњење потребних компетенција за конкретне позиције;
- Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених кроз 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.
- Унапређење интерних аката у складу са принципом родне равноправности и примена родно осетљивог језика у службеној комуникацији.

Врсте мера:

- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл., те у том смислу, а у складу са могућностима које су утврђене Финансијским планом JKП „Београдске електране“, подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забрану дискриминације.
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаку заступљеност полова.
- Хитно реаговање и поступање по пријавама дискриминације и узнемиравања.
- Увођење дисциплинских мера против лица која крше прописе.
- Поновно спровођење процедура уколико се утврди да нису биле у складу са принципом равноправности.

Начин спровођења мера:

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених.

Контролу спровођења посебних мера врши директор, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем и спровођењем плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у JKП „Београдске електране“, кроз годишњу анализу ефеката примене мера родне равноправности и периодичне извештаје и мониторинг од старне овлашћеног лица.

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставарени резултати се представљају у извештају који се доставља надлежном

министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

5. Завршне одредбе

Успостављањем и применом овог Плана ЈКП „Београдске електране“ јача механизме заштите запослених, унапређује радну културу и доприноси укупном поштовању принципа родне равноправности. План представља динамичан документ који се унапређује у складу са потребама и реалним стањем у предузећу.

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на интернет страници ЈКП „Београдске електране“.

План се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.



ВД ДИРЕКТОРА

Вања Вукић