

Примљено: 09. 01. 2023.		
Орг. јед.	Број	Прилог
	441	123

**ИЗВЕШТАЈ**  
**О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД**  
**ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
**за период од 1. 1. 2022. до 31. 12. 2022. године**  
**ЈКП „Информатика“ Нови Сад**

Назив: ЈКП „Информатика“ Нови Сад  
Седиште и адреса: Нови Сад, Булевар цара Лазара 3  
Број телефона: 0214895000  
Електронска адреса: office@nsinfo.co.rs  
Веб сајт: www.nsinfo.co.rs  
Матични број: 08023182  
ПИБ: 101651557

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈКП „Информатика“ Нови Сад, број: 1235/22, донет 14. 1. 2022. године, Нови Сад.

**I. Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:**

1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:

На основу извршене анализе процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која је извршена у свим радним процесима ЈКП „Информатика“ Нови Сад (укупно девет радних процеса), установљено је да у само два радна процеса (Огранак за телекомуникационе технологије и Служба за информационо-комуникациону подршку) постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности запослених и радно ангажованих лица. Разлози/извори за повреду принципа родне су вешеструки: (1) у наведеним радним процесима врше се послови које по својој природи још увек обављају углавном припадници мушког пола и за које се још увек у већој мери и школују; (2) већи број запослених примљен је у радни однос или је ангажован пре ступања на снагу Закона о родној равноправности; (3) постоје ограничења у вези са новим запошљавањем сходно Закону о буџетском систему.

У осталих седам радних процеса ризик од повреде принципа родне равноправности је низак или умерен.

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:

- а) занемарљив у 3 радна процеса,
- б) мали /
- в) средњи у 4 радна процеса,
- г) велики /
- д) изразито велики у 2 радна процеса.

3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):

- а) веома висок (црвена) у 2 радна процеса,
- б) висок (наранџаста) /
- в) умерени (жута) у 4 радна процеса,
- г) низак (зелена) у 3 радна процеса.

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

- а) катастрофалне у 2 радна процеса,
- б) озбиљне /
- в) умерене /
- г) мале у 4 радна процеса,
- д) минималне у 3 радна процеса.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Планом пословања предвиђено је запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених, али и промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима на нивоу предузећа.

## **II. Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:**

- 1) План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;

- 2) Утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл);
- 3) Успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
- 4) План успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима;
- 5) Прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и др. мере тзв. family friendly политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за доиље...);
- 6) Обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених, нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;
- 7) Организовање исхране запослених (могућност ношења хране кући);
- 8) Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њховим потребама (специјалистички прегледи мушкараца и жена);
- 9) Давање стипендија за дефицитарна занимања у циљу равномерне заступљености полова;
- 10) Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенција од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
- 11) План редовних едукација запослених из области равноправности полова;
- 12) И друге мере које могу допринети равноправном положају мушкараца и жена

### **III. Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:**

- 1) У поступку планирања, управљања и спровођења планова запошљавања и радног ангажовања лица примењено је уродњавање и родно одговорно буџетирање; у години извештавања 38 лица је засновало

радни однос или је радно ангажовано; 16 (42,11%) лица мушког пола и 22 (57,89%) лица женског пола, чиме је очувана родна уравнотеженост на нивоу предузећа (тачка 1 Плана мера);

- 2) Једно лице мушког пола је у години вођења евиденције добило Решење о раду од куће ради очувања здравственог стања, 3 лица женског пола и једно лице мушког пола добило је бонус у виду новчане накнаде за новорођено дете, а 9 лица женског пола и 5 лица мушког пола добило је решење о плаћеном одсуству ради неге ужег члана домаћинств (тачка 5 Плана мера);
- 3) Запосленима је од марта до новембра 2022, у складу са њиховим потребама, било омогућено да о трошку предузећа ураде превентивне специјалистичке прегледе у изабраној здравственој установи (тачка 8 Плана мера);
- 4) Предузеће, као члан Фонда за стипендирање и подстицање напредовања даровитих студената и младих научних радника и уметника Универзитета у Новом Саду, издвојило је у 2022. години средства за две стипендије, и то за дефицитарна занимања из области телекомуникација и рачунарства (тачка 9 Плана мера);
- 5) Активности које су спроведене у сврху спровођења превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања јесу едукације руководиоца свих радних процеса из области мобинга и управљања запосленима (тачка 10 Плана мера);
- 6) Планом стручног усавршавања запослених за 2022. годину предвиђена су средства за континуирано стручно усавршавање из домена родне равноправности, а затим су стручна усавршавања и реализована (тачка 11 Плана мера);
- 7) Употреба родно сензитивног језика у актима предузећа (тачка 12 Плана мера).

#### **IV. Разлози због којих мере нису спроведене:**

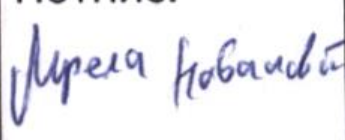
- 1) Критеријуми за пријем у радни однос нису утврђени зато што процедура Финансијског управљања и контроле (ФУК) то не захтева, али при пријему лица у радни однос или њиховом радном ангажовању од наведених лица нису тражени подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима (тачка 2 Мера);
- 2) Успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених) није

било могуће спровести због саме природе посла, односно због тога што у предузећу постоје послови које још увек обављају углавном припадници мушког пола и за које се још увек у већој мери и школују (тачка 3 Мера);

3) План успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима није било потребно да се изради из разлога што је утврђено да је неуравнотеженост изразито ниска (тачка 4 Мера);

4) Обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених, нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група, као ни организовање исхране запослених није било могуће спровести због просторних и финансијских разлога (тачка 6 и 7 Мера).

#### ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Мирела	Новаковић	0214895035	mirela.novakovic@nsinfo.co.rs	

Датум: 9. 1. 2023.

Место: Нови Сад

Директорка  
ЈКП „Информатика“ Нови  
М. Сад  
П. Мр Гордана Стојсављевић

