

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈКП „В О Д О В О Д“
Бр. 01-452812
Ужице

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

ЈКП „В О Д О В О Д“ УЖИЦЕ

октобар, 2024. година

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. Назив, подаци о предузећу и одговорном лицу и лицу за координацију ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	
1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ...	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере.....</i>	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	
ПРИЛОЗИ	
<i>Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности.....</i>	
<i>Одлука о усвајању Плана.....</i>	

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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 чл.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.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о предузећу и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

ЈКП „Водовод“ Ужице основано је одлуком Скупштине Општине Титово Ужице дана 26. 12. 1989. године. Правни положај и статус предузећа регулисани су актом о оснивању и Статутом. Последње измене акта о оснивању, ради усаглашавања са новим законом о јавним предузећима извршене су 2016. године. Предузеће послује у правној форми Јавно предузеће“. Град је једини власник предузећа са уделом у власништву над капиталом 100%. ЈКП „Водовод“ Ужице основано је ради обављања следећих комуналних делатности које су Законом о јавним предузећима и Законом о комуналним делатностима означене и дефинисане као делатности од општег интереса:

- Снабдевање водом за пиће

- Пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода.

Поред наведених комуналних делатности Предузеће обавља и пратеће (споредне) делатности које су једним делом у функцији обављања основних комуналних делатности, а једним делом се нуде и пружају на слободном тржишту.

ПИБ:100600220

Матични број:07258160

Шифра делатности:36000

Адреса седишта:Хероја Луна 2,Ужице

Одговорно лице:Директор Душко Љујић,дипл.инг машинства

Основна делатност Предузећа је производња и дистрибуција воде, пречишћавање и одвођење отпадних и атмосферских вода, изградња хидрограђевинских објеката и то: цевовода, спољног водовода и осталих хидрограђевинских објеката, израда техничке документације у оквиру делатности коју обавља, оправка и баждарење мерних инструмената, одржавање објеката и постројења за искоришћавање и употребу воде, заштита од загађивања и др.

Одлуком директора Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Ужице бр.01-208/1 од 14 .02. 2024. године за лице задужено за родну равноправност именована је Ана Тешовић, економиста за план и анализу.

Организациона структура предузећа је следећа:

*Надзорни одбор

*Директор предузећа

1. Служба за безбедност и здравље на радзу

2. Извршни директор за техничке послове:

- Сектор за техничко развојне послове

- Сектор за производњу и контролу воде

- Сектор за електромашинско одржавање

- Сектор за одржавање водоводне и канализационе мреже.

3. Извршни директор за економске и правне послове:

- Сектор за економске, рачуноводствене и комерцијалне послове

- Сектор за опште и правне послове

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ПОСЛОВНИ ПРОЦЕСИ

Пословни процеси се обављају у организационим целинама предузећа и то:

- Служба за безбедност и здравље на раду стара се о примени прописа из области безбедности и здравља на раду и врши израду процедура и аката и измену истих о процени ризика из области безбедности и здравља на раду
- Сектор за техничко развојне послове врши израду пројектотехничке докуменатације за изградњу водовдних и канализационих објеката и прикључење на водоводну и канализациону мрежу и врши надзор на извођењу истих. Учествује у изради плана инвестиција. Управља водосистемом Града Ужица и грађевинским одржавањем водних објеката, врши осматрање бране Врутци.
- Сектор за производњу и контролу воде врши надзор над извориштима и акумулацијом сирове воде, прати квалитет истих. Врши производњу воде за пиће, складишти и припрема хемикалије за прераду воде, врши обезбеђење и надзор квалитета воде у дистрибутивну мрежу и обавља све врсте лабораторијских анализа.
- Сектор електромашинског одржавања врши одржавање уређаја, опреме и механизације.
- Сектор за одржавање водоводне и канализационе мреже врши текуће одржавање, инвестиционо одржавање мреже, обавља прикључење на водоводну и канализациону мрежу, бави се изградњом нових водно-канализационих линија и објеката и врши редовну и ванредну контролу и замену исправности водомера.
- Сектор за економске, рачуноводствене и комерцијалне послове врши мерење и обрачун утрошка воде, испоставља рачуне, врши наплату потраживања, обрачун зараде, сачињава предлог Програма пословања, Извештај о пословању, обавља књиговодствене послове, врши израду завршног рачуна, комерцијалне послове, спроводи све врсте јавних набавки и набавки у складу са законом.
- Сектор за правне и опште послове обавља послове везане за писарницу и пријем поште, подношење предлога за извршење ради наплате дуга, заступање пред судовима и другим органима, израду нацрта аката, кадровску евиденцију израду уговора и сл.

Подаци о броју и структури запослених односе се на 2023.годину.

За обављање послова из делокруга делатности запослено је укупно 143 радника, од тога 129 на неодређено и 14 радника на одређено време. По потреби се ангажују и радници на привремено повременим пословима односно преко омладинских задруга.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

Структура запослених према полној заступљености

редни бр.	пол	запослени	надзорни одбор
1.	женски	38 (26,57%)	0
2.	мушки	105 (73,43%)	3 (100%)
укупно		143 (100%)	3 (100%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Предузећу заступљеност мушкараца је 73,42% а заступљеност жена 26,58%.. Може се закључити да је по критеријуму укупног броја запослених присутан умерен ризик од повреде принципа родне равнотежености..

Структура запослених према степену стеченог образовања

образовање	број	мушкарци	жене
ВСС	25 (100%)	13 (52%)	12 (48%)
ВШС	5 (100%)	3 (60%)	2 (40%)
ВКВ			
ССС	51 (100%)	28 (55%)	23 (45%)
КВ	44 (100%)	43 (98,69%)	1 (1,31%)
ПК			
НК	18 (100%)	18 (100%)	
УКУПНО	143(100%)	105 (71,32%)	38 (28,68%)

Посматрано по степену стеченог образовања уравнотежена заступљеност полова је код степена стеченог образовања ВСС,ВШС И ССС. Осетна неуравнотеженост полова је приметна код степена стручног образовања КВ и НК (веома висок ризик). То су у сектору прераде воде руковаоци на изворишту, припрема хемикалија, у сектору одржавања канализатори, водоинсталатери, возачи и возачи специјалног возила, и електричари у сектору електромашинског одржавања, као и читачи водомера Ово су све тежи послови који су поверени мушкарцима и подразумевају сменски рад, рад у каналима и отежаним условима као и подизање тешких поклопаца шахти . Сама врста послова и расположивост заинтересованих кадрова аутоматски узрокује повреду принципа родне равноправности .

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Структура запослених према годинама старости

године	број	мушкарци	жене
до 30 година	6 (100%)	3 (50%)	3 (50%)
30-40	19 (100%)	16 (84,21%)	3 (15,79%)
40-50	39 (100%)	28 (71,79%)	11 (28,21%)
50-60	53 (100%)	40 (75,47%)	13 (24,53%)
преко 60	26 (100%)	18 (69,23%)	8 (30,77%)
укупно	143 (100%)	105 (73,42%)	38 (26,58%)

На основу структуре према годинама старости такође се види неуравнотежена заступљеност. Равнотежа је постигнута у делу запослених до 30 година која се односи на новозапослене кадрове. Ова структура ће се мењати природним одливом, односно новозапошљавање је једна од мера која овај ризик може ублажити, где треба водити рачуна о уравнореженој заступљености полова при новозапошљавању а све на основу заинтересованих и расположивих кадрова.

Структура запослених по секторима/службама

сектор	жене	мушкарци
менаџмент.....	2 (100%)	2 (100%)
техничко развојни	14(100%)	7 (50%)
производња и контрола воде.....	35(100%)	10 (28,57%)
електромашинско одржавање.....	9 (100%)	9(100%)
одржавање водоводне и канал.мреже.....	49 (100%)	3 (6,12%)
економско-рачуноводствени сектор.....	27(100%)	15(55,55%)
општи и правни послови.....	6(100%)	4 (60%)
безбедност и здравље на раду.....	1(100%)	2 (40%)
		1(100%)

Делатности предузећа и радни процеси су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности у сектору производње и контроле воде, електромашинског одржавања и одржавања водоводне и канализационе мреже ако посматрамо процентуално. Ови радни процеси подразумевају сменски рад, пријем и адекватно складиштење хемикалија рад у условима где је велика влага, повишену буку, повишену концентрација опасних гасова, јачу физичку спремност, па су ови послови поверени особама мушког пола третирани као тежи и захтевнији послови. Можемо напоменути да овде нема простора за утврђивање родно неравномерне заступљености жена у односу на мушкарце јер су тежи послови поверавани мушком полу, па је неравнотежа направљена, а такође у моменту попуњавања радних места није било заинтересованости особа женског пола за истим.

У осталим секторима можемо закључити да је уравнотежена заступљеност полова

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

План управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности, у даљем тексту План управљања ризицима, представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и равнотежене 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 обављање радних процеса.

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

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Структура запослених по руководећим местима

р.бр.	радно место	укупан бр	мушкарци	жене
1.	надзорни обор	3(100%)	3(100%)	
2.	директор ,извршни директор	2(100%)	2(100%)	
3.	руководилац сектора	5(100%)	4(80%)	1(20%)
4.	шеф	11(100%)	8(72,72%)	3(27,27%)

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посматрано по распореду на руководећа радна места утврђен је веома висок до умерен ризик од повреде принципа родне равноправности. Ово такође треба посматрати везано за пословне процесе и врсту послова па је и проценат неравнотеже тиме донекле оправдан

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Послови на којима постоји оправдана потреба прављења разлике према полу

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈКП“Водовод“ Ужице за која постоји оправдана потреба прављења разлике према полу (тежи физички послови) као и послови са повећаним ризиком према Акту о процени ризика на којима су запослени мушкарци: Разлог доминантнијем броју запослених мушког пола у одређеним деловима процеса рада, може се приписати самој природи послова тј.тежак физички рад, отежани услови рада (рад на отвореном, рад уз тежак физички напор) као и повећан ризик на појединим радним местима. На доле наведене послове распоређене су особе мушког пола.

припрема хемикалија.....	4
електричар	3
водоинсталатер.....	9
помоћник водоинсталатера.....	5
пословођа у служби одржавања водоводне и кан.мреже.....	2
канализатор.....	8
возач специјалног возила.....	2
руковаоц на грађевинским машинама.....	2
грађевински радник.....	2
помоћник водоинсталатера канализације.....	5
читачи водомера.....	5
пословођа прераде воде.....	5
оператор на брани.....	6
извршилац прераде воде.....	5
пословођа прераде воде.....	5
руковаоц на изворишту.....	10

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу горе изнетих података може се закључити да је ризик повреде принципа родне равноправности присутан . У Јавно комуналном предузећу „Водовод“Ужице постоји несразмерност мерена по родној припадности..

Последица овога је специфична делатност и специфична врста послова који се обављају: Одређени послови подразумевају оправдану потребу прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци. Сама природа посла се везује за мушки пол. Такође треба напоменути да приликом одабира кандидата за попуњавање ових радних места не постоје заинтересовани кандидати женског пола .Веома је висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

ТАБЕЛА ПРОЦЕНЕ РИЗИКА

ред.бр.	ризик	вероватноћа	последице	процена степена ризика
1.	мушкарци у односу на жене се чешће и редовније именују на руководеће функције	мала	није вероватно да ће се догодити	мала
2.	природан одлив-пензија	средња	умерен утицај	умерена
3.	неједнаке могућности напредовања	занемарљива	није вероватно да ће се догодити	мала
4.	мушкарци у односу на жене се чешће и редовније упућују на едукације	мала	није вероватно да ће се догодити	мала

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

3.1. Опште 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.

3.2. Посебне мере

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- * право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- * примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

- * промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

- * 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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

3.2.2. Подстицајне мере

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 у свим областима процеса рада код послодавца.

Сектор производње и контроле воде, електромашинско одржавање, одржавање водоводне и канализационе мреже су сектори у којима постоји осетна неуравнотеженост полова. Потреба за остваривање и унапређење родне равноправности постоји али доношење подстицајних мера није могуће услед специфичности послова и тежине истих. Услед запошљавања расположивост кадрова је искључиво мушког пола.

*Умањити родни дисбаланс приликом запошљава у складу са захтевима процеса рада (уколико радни процеси то дозвољавају)

*успостављање равнотеже полне структуре на руководећим радним местима, уважавајући стручну спрему и услове предвиђене одредбама Правилника о организацији и систематизацији послова.

*Организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада.

*Имплементација родно сензитивног (осетљивог) језика у пословну комуникацију. (У ЈКП „Водовод“ Ужице није присутан родно осетљив језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно и мушки и женски род лица на која се односи. Сви изрази, појмови, именице, придеви и глаголи у интерним документима употребљени су у мушком роду и односе се без дискриминације и на особе женског пола. Ступањем на снагу обавезе коришћења родно осетљивог језика пуна имплементација ће бити обавезна.

*Пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола.

*Информисање запослених о законским и подзаконским актима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање.

*Успостављање система за евидентирање података о остваривању родне равноправности.

*Подстицање руководиоца и запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

ЈКП „Водовод“ Ужице услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности;
4. Успостављање равнотеже полне структуре на руководећим радним местима уважавајући стручну спрему и услове предвиђене одредбама Правилника о организацији и систематизацији послова
5. Информисање запослених о законским и подзаконским актима који прописују мере против родно заснованог насиља, спречавање злостављања на раду укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање кроз трибине и предавања.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у ЈКП „Водовод“ Ужице није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима .

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЛИЦА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КОД ПОСЛОДАВЦА.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

1. Утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
2. Израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

2. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ
МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	Душко Љујић	Директор	064/8459515	d.lujictd@gmail.com



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

На основу Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“број 52/21),
члан 19. ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима
од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“, бр. 67/22) ,
директор ЈКП „Водовод“ Ужице Душко Љујић доноси

ОДЛУКУ

Усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне
равноправности за календарску 2024. годину.

ЈКП „ВОДОВОД“
Број:1-4528/1
Датум: 6.11.2024
У ж и ц е

Доставити

-а/а

Директор
Дипл.инг. Душко Љујић



Handwritten signature of Duško Ljubić

A. T. ...

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ

“ВОДОВОД”

Број: 01-208/1

14. 02. 2024. године

У Ж И Ц Е

На основу члана 64. ст. 1. Закона о родној равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 52/2021) и члана 48. Статута ЈКП “Водовод” Ужице, директор предузећа доноси

О Д Л У К У

о одређивању лица задуженог за родну равноправност

1. Ана Тешовић, дипломирани економиста, на радном месту економиста за план и анализу, именује се за лице задужено за родну равноправност у ЈКП “Водовод” Ужице.

2. Лице задужено за родну равноправност у ЈКП “Водовод” дужно је да:

1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга предузећа;

2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у предузећу и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга предузећа;

3) доставља извештаје из тачке 2) овог става директору предузећа, које предузеће, након доношења, доставља Министарству;

4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) предлаже одређивање посебних мера у предузећу у циљу остваривања и унапређења родне равноправности;

7) обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана остваривања и унапређења родне равноправности и

8) обавља и друге послове у складу са Законом о родној равноправности.

3. О овој одлуци обавестити Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство).

Образложење

Чланом 64. став 1. Закона о родној равноправности, прописано је да су органи јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност.

У ставу 3. истог члана прописано је да о одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица, органи јавне власти обавештавају Министарство (Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог).

Истим чланом у ставу 4. наведена су задужења лица одређеног за родну равноправност.

Поред наведених одредби, чланом 16. ст. 1. и 2. Закона прописано је да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених, дужни да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Посебне мере одређују, спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са Законом о родној равноправности и другим законима, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци, који поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности. Законом о родној равноправности прописана је и обавеза органа јавне власти у доношењу и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (чл. 19-23), односно чланом 21. став 1. да су органи јавне власти, обвезници доношења плана управљања ризицима. Чланом 23. став 1. одређено је да је за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима, који је дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, а ставом 3. истог члана да код обвезника плана управљања ризицима који имају више од 50 запослених, послове координације из става 2. овог члана обавља лице из члана 64. овог закона.

Како су органи јавне власти у смислу члана 6. став 1. тачка 18. Закона и јавна предузећа, то је директор донео одлуку као у диспозитиву.

Директор:

Дипл. инг. Душко Љујић



Доставити:

- именованој
- Министарству
- Досије запослене
- Архиви