

ЈКП „Водовод и канализација“

Број: 01-2015/1

Датум: 28.12.2021.

Пожаревац

На основу члана 42. Статута ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац, бр.01-6492/1 од 14.12.2016. године и члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), директор ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац доноси

ОДЛУКУ

- I. УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- II. Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Образложење

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. ст.1. овог закона директор Александар Димитријевић доноси Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

ДИРЕКТОР

Александар Димитријевић, дипл.инг.технологије

Доставити:

- Министарство за људска и мањинска права
- Руководиоцима служби
- Архива предузећа





ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА"
Бр. 01-8015/1
28.12.2022 год.
ПОЖАРЕВАЦ

JKP „Водовод и канализација“ Пожаревац, Моше Пијаде бр.2, тел. 012/555-801, МВ 17223810; РИВ:10043843
e-mail:office@vodovod012.rs

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОДИНУ

JKP „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“ ПОЖАРЕВАЦ

децембар 2022. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац доноси се следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ:

1. Увод.....	4-5
2. Општи део.....	5
2.1. Идентификациони подаци послодавца.....	5
2.2. Шематски приказ организационе структуре.....	6
3. Међународни акти и правни оквири Републике Србије.....	7
3.1. Међународни акти.....	7
3.2. Правни оквири Републике Србије.....	7-8
4. Родно осетљива статистика.....	8
5. Подаци из евиденција.....	8-9
6. Опис стања.....	9-10
7. Циљеви Плана.....	10
7.1. Посебне мере.....	10-11
7.2. Начин спровођења посебних мера.....	11
7.3. Рокови за спровођење посебних мера.....	11
8. Почетак примена плана.....	11
9. Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима.....	12
10. Закључак.....	12
11. Списак државних органа и организација цивилног друштва.....	12
Прилог	13

1. УВОД

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, samozapošljavanja, 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.

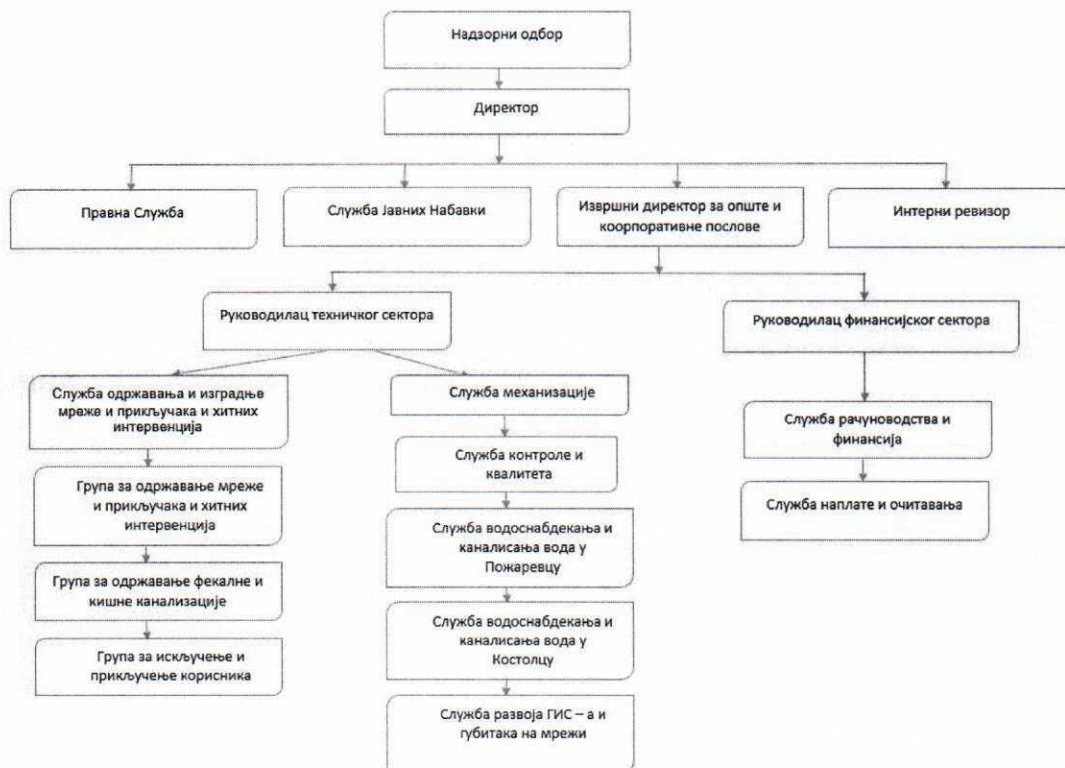
Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

2. ОПШТИ ДЕО

2.1 ИДЕНТИФИКАЦИОНИ ПОДАЦИ ПОСЛОДАВЦА

1. Пословно име: ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац
2. Седиште: 12000 Пожаревац, ул. Моше Пијаде број 2
3. ПИБ: 100438433
4. МБ: 17223810
5. Шифра делатности: 3600
6. ЈББК: 81858
7. Одговорно лице: Александар Димитријевић
8. Лице за координацију током израде плана: Марија Ивковић

2.2. Шематски приказ организационе структуре према Правилнику о организацији и систематизацији послова, под бројем 01-5003/1 од 31.7.2019. године



3. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

3.1. Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

3.2 Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);

- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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 друштву (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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

5. ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

1. Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

	Укупно	Бр. Ж:	% Ж:	Бр. М:	% М:
Укупан број запослених	162	26	16,05%	136	83,95%

2. Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

Старосна структура	Укупно	Бр. Ж:	% Ж:	Бр. М:	% М:
Од 21 до 30 година живота	1	0	%	1	100%
Од 21 до 30 година живота	24	6	25%	18	75%
Од 41 до 50 година живота	64	9	14,06%	55	85,94%
Од 51 до 60 година живота	50	8	16%	42	84%
Од 61 до 70 година живота	23	3	13,05%	20	86,95%

3. Подаци о квалификацијама запослених и рано ангажованих лица

Ниво квалификација	Укупно	Бр. Ж:	% Ж:	Бр. М:	% М:
Неквалификовани радник НК	16	0	0%	16	100%

Полуквалификовани раник ПК	3	0	0%	3	100%
Квалификовани раник КВ- III степен	53	0	0%	53	100%
Средња стручна спрема ССС- IV степен	49	12	24,49%	37	75,51%
Високо квалификовани радник ВК- V ст.	4	0	0%	4	100%
Висока школа ВШС- VI степен	13	5	38,46%	8	61,54%
Висока стручна спрема ВСС- VII степен	24	9	37,5%	15	62%

4. Подаци о руководећим и извршилачким радним местима

Радна места	Укупно	Бр. Ж:	% Ж:	Бр. М:	% М:
Лица на руководиачким радним местима	13	4	38%	9	62%
Лица на извршилачким радним местима	149	22	14,76%	127	85,24%

5. Подаци о платама и накнадама запослених

У ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац 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.

6. Подаци о стручном усавршавању

Стручно усавршавање	Укупно	Бр. Ж:	% Ж:	Бр. М:	% М:
Укупан број запослених	11	5	45,45%	6	54,54%

7. Подаци о променама у броју запослених у току године

Промене у боју запослених	Укупно	Бр. Ж:	% Ж:	Бр. М:	% М:
Засновали радни однос	8	1	12,5%	7	87,5%
Пензија, отказ	6	1	16,6%	5	83,33%

6. ОПИС СТАЊА

Укупан број запослених у ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац је 162 лица, од којих је у сталном радном односу 148 лица (124 мушкараца и 24 жена), у радном односу на одређено време 14 лица (12 мушкараца и 2 жене), и 2 ангажованих лица по основу уговора о привременим и повременим пословима (2 мушкараца).

На основу представљених података, приметно је да у оквиру ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац постоји родни јаз у броју запослених у корист мушкараца. Овај јаз је нарочито изражен на радним местима која су везана за послове за које се захтева нижа стручна спрема. Овај податак се може објаснити и тиме што су овим радним местима 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, водоинсталатера, руковоаца на водоизвориштима, возача и сл. С друге стране, овај јаз се смањује 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.

Важно је напоменути да је основно мерило за запослење и распоређивање запослених у оквиру ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац испуњавање потребних услова предвиђених кроз усвојену Систематизацију радних места и занимања у оквиру предузећа, 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 ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац 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.

7. ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Основни циљ Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац.

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 изнесеним, циљ Плана је увођење посебних мера, које ће допринети унапређењу родне равноправности у ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац, као и развоју културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима.

7.1. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу унапређења родне равноправности, развоја културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима, ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац, узимајући у обзир тренутну оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у оквиру предузећа, одређује следеће посебне мере:

1. **Употреба родно осетљивог језика.** Употреба родно осетљивог језика се препоручује код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа, приликом комуникације са државним органима, пословним партнерима, приликом

одржавања стручних скупова, обука, састанака и другим случајевима када су позната имена учесника и сл.;

2. **Стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности.** Циљ увођења мере је промовисање културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима, као и обука запослених на теме као што су: забрана насиља, забрана дискриминације по основу пола, изгледа, старости, сексуалне оријентације, имовинског стања и др, подстицање принципа једнаких могућности за оба пола и уважавање различитости, мирно решавање спорова и др.
3. **Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања.** Циљ увођења мере је промовисање једнаких могућности за остваривање запошљавања, стручног усавршавања и напредовања запослених, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких разлика између мушкараца и жена приликом доношења одлука којима се одлучује о правима и обавезама запослених. У оквиру ове мере, посебна пажња ће се посветити равномерној заступљености жена и мушкараца у органима управљања, као и разбијању родних стереотипа која су везана за одређена занимања.

7.2. НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

За спровођење посебних мера предвиђеним овим Планом, а у циљу унапређења родне равноправности, потребно је укључивање свих запослених у ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац.

У циљу спровођења посебних мера, ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац су именовале лице задужено за родну равноправност. У оквиру својих задужења, лице за родну равноправност ће, у складу са потребама и могућностима у току календарске године, организовати обуке запослених у складу са предложеним мерама, давати предлоге за спровођење и унапређење предложених мера и циљева, пратити спровођење задатих циљева, водити евиденције о полној структури радној структури запослених и радно ангажованих лица, достављати извештаје из свог делокруга рада директору предузећа, и обављати друге послове који су у вези са применом Закона о родној равноправности и постизању општих и посебних циљева предвиђених овим Планом у оквиру ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац.

7.3. РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Циљеви предвиђени посебни мерама овог Плана су дугорочни. Предвиђене посебне мере ће се спроводити континуирано у току календарске године, а извештај о напретку и резултатима ће се представљати у Годишњем извештају о остваривању родне равноправности, који се доставља надлежном Министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

8. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује од дана усвајања и јавног објављивања.

9. ОДГОВОРНА ЛИЦА У СПРОВОЂЕЊУ МЕРА ИЗ ПЛАНА И УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Александар Димитријевић	директор	066/272854	aleksandar.dimitrijevic@vodovod012.rs
2.	Марија Ивковић	Шеф правне службе	066/272910	marija.ivkovic@vodovod012.rs

10.ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

11. СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

ПРИЛОЗИ

- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
- Одлука о именовану лица задуженог за родну равноправност

ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац
директор

Александар Димитријевић, дипл.инг.технологије

