

ЈКП „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“  
Ј.П СТАРА ПАЗОВА  
Дел.бр:10999  
Датум:14.12.2023

На основу чл. 19., чл. 21., и чл. 23. Закона о родној равноправности (Сл.гласник РС, бр.52/2021) а у складу са чл.41 Статута ЈКП „Водовод и канализација“ ј.п Стара Пазова, директор Грковић Милош доноси:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА 2024. ГОДИНУ

### 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), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у : образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja; 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 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца 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", број 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));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Органа јавне власти.

### 3. План

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова међу запосленима.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности утврђују се мере за ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у 2023. години, реализација мера и очекивани резултати истих.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ЈКП „Водовод и канализација“ ј.п Стара Пазова.

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.

Подаци садржани у овом Плану дати су са стањем на дан 27.12.2022. године.

### 4. Делатност

Јавно предузеће основано је ради обављања делатности од општег интереса комуналне делатности снабдевање водом за пиће и одвођење атмосферских и отпадних вода на територији општине Стара Пазова, у складу са законом и одлуком којом се уређују ове комуналне делатности. Поред тога Предузеће обавља изградњу прикључака на водоводну и канализациону мрежу, поправку и баждарење водомера, снимање канализационе мреже, чишћење канализационе мреже и сливника, испитивање квалитета пијаће и отпадних вода, и слично.

### 5. Основни подаци о послодавцу и запосленима

#### Подаци о послодавцу:

Подаци о послодавцу:	ЈКП „Водовод и канализација“ ј.п. Стара Пазова
Седиште послодавца:	Стара Пазова, Бранка Радичевића бр. 2
Порески идентификациони број (ПИБ)	100536726
Број и датум Решења о упису у Регистар привредних субјеката:	1-7305 код Трговинског суда у Сремској Митровици дана 11.8.1994. године, а БД54043/2005 од 27.06.2005. године код АПР-а.
Матични број:	08591130

Шифра делатности послодавца:	3600- Сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде	
Укупан број запослених:	127	
Број запослених разврстан по полној структури:	Жене: 32	Мушкарци:95
Укупан број руководећих радних места:	14	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури	Жене:4	Мушкарци:10
Укупан број извршилачких радних места:	113	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Жене:26	Мушкарци:87
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	/	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2024. Години, према полној структури запослених:	Жене:10	Мушкарци:5
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2024. Години, према полној структури:	Жене:3	Мушкарци:8
Укупан број планираних за одлазак у пензију у 2024. Годину, према полној структури:	Жене:1	Мушкарци:1
Број жена које ће се вратити на рад у 2024. Години, а које су користиле породично одсуство:	2	

## 6. Области и процеси који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процена степена ризика

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању ЈКП „Водовод и канализација“ ј.п Стара Пазова у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. Постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду предузећа и предвиђају се и издвајају средства за унапређење родне равноправности. У ЈКП „Водовод и канализација“ ј.п Стара Пазова у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

С обзиром на природу делатности којом се предузеће бави, а то је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде, радна места Аутоматичар, Помоћни радници на одржавању водоводне и канализационе мреже, водоинсталатери, Возачи 1. и 2 групе, Руковаоци грађевинских машина, Монтер-контролор црпних станица, јесу радна места

која се по природи посла везују за мушки пол. Жене нису ангажоване на овим пословима, с обзиром на тежину посла а имајући у виду и да на тржишту рада нема жена са оваквим занимањима.

У предузећу су заступљена ова радна места, као и извршиоци који обављају те послове, тако да је на овим радним местима оправдана разлика међу половима.

## **7. Мере за оставривање и унапређивање родне равноправности**

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 оставривања 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 оставривање парава и слобода.

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.

Приликом одређивања мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а циљ је да се овим мерама омогући отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2024. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла.
2. Предност у запошљавању даваће се припадницима мање заступљеног пола.
3. У случају постојања потребе за отпуштањем вишкова у виду ће посебно бити заступљеност полова у радној снази.
4. Планирање и реализација додатних обука, семинара, тренинга ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола, како би били у прилици да дођу на боље позиције.
5. Промовисање радне културе засноване на поштовању људског достојанства.
6. Спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду.
7. Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца), с обзиром да се на претходне и периодичне прегледе упућују само запослени који обављају послове са повећаним ризиком а то су мушкарци.)
8. Код жена посебна пажња ће се обаратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета.
9. Друге мере које могу допринети равномерном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у раду предузећа. 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 запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

Изработом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈКП „Водовод и канализација“ ј.п Стара Пазова ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

О спровођењу Плана мера стараће се запослени који је одређен за родну равноправност Одлуком директора предузећа, у складу са чл. 64 Закона о родној равноправности.

План мера биће објављен на интернет старници предузећа и биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог на електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs).

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности који ће се усвојити и доставити ресорном министарству у законском року.

