



Јавно комунално предузеће «Водовод и канализација» Суботица
Javno komunalno preduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subatica
Vízűvek és Csatornázási Kommunális Közvállalat Szabadka
Javno komunalno poduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subotica

24000 Суботица · Трг Лазара Нешића 9/а · ПИБ: 100838486
Tel.: (024) 55-77-11 · Fax: (024) 55-77-00 · e-mail: uprava@vodovodsu.rs



Број: 10917-2023
Дана: 29. 12. 2023

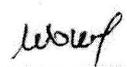
ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године

Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“
Суботица

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	ЈКП „Водовод и канализација“ Седиште и адреса: Суботица ул. Трг Лазара Нешића 9/а Број телефона: 024/ 55 77 11 Електронска адреса: uprava@vodovodsu.rs Веб сајт: www.vodovodsu.rs Матични број: 08065195 ПИБ: 100838486
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) У Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и у Програму пословања Органа власти за 2024. годину д) Датум јавног објављивања: Након усвајања Програма пословања Органа јавне власти – јануар 2024. године ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: https://vodovodsu.rs/
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): - Задовољава б) Списак посебних мера: план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених, успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених), план успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима, спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца) план редовних едукација запослених из области равноправности

	<p>полова, активности на усавршавању и стручном оспособљавању запослених и друге мере које могу допринети што већем степену родне уравнотежености.</p> <p>в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Посебне мере су утврђене са циљем да се постигне што већи степен родне уравнотежености у процесима рада.</p> <p>г) Почетак примене посебних мера: Почев од усвајања Програма пословања Органа јавне власти и доношењем Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности</p>
	<p>д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Активним учешћем пословодства предузећа на реализацији мера у складу са захтевима процеса рада и контрола истих од стране лица које је задужено за родну равноправност.</p> <p>ђ) Престанак спровођења посебних мера: Посебне мере су утврђене као сталан задатак Органа јавне власти. Посебне мере ће се примењивати док се не постигне циљ због којег су утврђене, а то је што већи степен родне уравнотеженост.</p>
<p>4.</p>	<p>Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена): 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. Због тога се и може рећи да постоји оправдана потреба за прављењем разлика према полу, јер се сама природа посла везује за мушки пол и на осим пословима извршиоци радних задата већим делом мушкарци. У Органу јавне власти обезбеђен једнак третман мушкараца и жена како у погледу права тако и у погледу одговорности и могућности у области рада. Није било случајева дискриминација запослених на основу пола, полних карактеристика, односно рода у смислу неоправданог разликовања, неједнакост поступања, нити је послодавац добијао притужбе од стране запослених по овом основу.</p>

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Љиљана	Презиме: Ивић	Контакт телефон: 064 8356004	Електронска адреса: ivic@vodovodsu.rs	Потпис: 
----------------	------------------	---------------------------------	--	--

ПРИЛОГ: 1
- Образац 1

ЈКП "Водовод и канализација" *И.*

Sugar Gvozd, дигла. Инжењер

