

+



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

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



Број: 389/ 1 - 2024

Дана: 31.12.2024.године

На основу чл. 19. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС" бр. 67/2022), као и члана 42. став 1. тачка 2. и члана 57. ставови 3. и 4. Статута предузећа, директор Јавног комуналног предузећа "Водовод и канализација" Суботица (даље: Орган јавне власти) дана 31. 12. 2024 године доноси:

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025.ГОДИНУ

САДРЖАЈ

1.- Уводне одредбе.....	4
2.- Правни оквир.....	5
3.- Садржина Плана управљања ризицима.....	5
4.- Основни подаци о Органу јавне власти.....	6
5.- Делатност.....	6
6.- Организационе целине предузећа.....	6
7.- Пословни процеси.....	7
8.- Приказ родне структуре запослених	7 - 8
8.1.- Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти.....	9
8.2.- Стручна спрема запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти.....	10
9.- Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.....	10
9.1.- Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу.....	10
10.-Приказ структуре запослених и радно ангажованих лица према процесима рада.....	11
10.1.-Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Ресору прооизводње.....	11
10.2.- Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору финансија.....	12
10.3.- Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору општих и правних послова.....	13
10.4.- Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Ресору инвестиција и развоја.....	14
10.5.- Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Служби за односе са јавношћу	15

11. - Процена ризика	15
12. - Резиме радних процеса.....	17
13. - Табела процене ризика.....	17
14. - Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање.....	18
15. - Посебне мере које се доносе	18
16. - Резиме и подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.....	19 - 20

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, самозапошљавања; 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, послодаваца 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 .129/2021 (др. закон) и 76/2023);
- Правилник о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Органа јавне власти.

3.- Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Органа јавне власти.

Чланом 13. Закон о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

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 Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова

постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано.

Процес израде Плана управљања ризицима је обухватио следеће фазе:

- 1.- Припрема програма израде Плана управљања ризивима
- 2.- Обавештавање запослених о почетку израде, циљу и значају доношења Плана управљања ризицима
- 3.- Идентификовање и процена ризика - процес проналашења, препознавања и описивања ризика и процена степена применом одговарајућих метода
- 4.- Утврђивање мера које су усмерене на спречавање и отклањање ризика и умањења његових штетних ефеката, рокова за њиховор спровођење и податке о лицима одговорних за спровођење мера
- 5.- Усвајање Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Органа јавне власти.

4. Основни подаци о Органу јавне власти:

Назив: Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“

Адреса седишта: Суботица ул. Трг Лазара Нешића 9/а

Матични број: 08065195

ПИБ: 100838486

Број и датум Решења о упису у Регистар привредних субјеката: 1-656 од 30.06.2005.године

Шифра делатности: 3600 – скупљање, пречишћавање и дистрибуција воде

Одговорно лице: Директор Sugár György дипл.инж.техн.

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Органу јавне власти:

Име и презиме: Љиљана Ивић дипл.прав. - Правни референт

Број телефона: 0648356004

Емаил: ivic@vodovodsu.rs

5. Делатност

Јавно предузеће основано је ради обављања делатности од општег интереса - комуналне делатности снабдевање водом за пиће и пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода на територији Града Суботице, 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, израду техничке документације за изградњу инвестиционих објеката који ће се користити за обављање делатности.

6. Организационе целине предузећа

Организационе целине предузећа су:

Ресор производње (који обухвата: Сектор производње воде, Сектор пречишћавања отпадних вода, Сектор линијских објеката),

Сектор финансија (који обухвата: Службу књиговодствено финансијске оперативе, Службу евиденције обрачуна и наплате, Службу плана, анализе и обрачуна зараде),

Сектор општих и правних послова (који обухвата; Службу јавних набавки, Служба за односе са потрошачима, Служба норматива и ХР послова),

Ресор инвестиција и развоја (који обухвата: Службу развоја и пројектовања, Службу за вођење инвестиција, Службу за ГИС и информационе системе) и **Служба за односе са јавношћу**. Самосталне функције у предузећу обављају: “Интерни ревизор” и Контролно тело.

7. Пословни процеси

Пословни процеси представљају низ активности повезаних ради остваривања пословних циљева предузећа.

Ресор производње обухвата: процес производње питке воде, процес дистрибуције питке воде, процес одвођења отпадних вода, процес пречишћавања отпадних вода, процес израде прикључака на водоводну мрежу, процес израде прикључака на канализациону мрежу, процес хаваријских интервенција на водоводној мрежи, процес хаваријских интервенција на канализационој мрежи, процес искључења потрошача са система водоснабдевања, процес искључења потрошача са система одвођења отпадних вода, процес одржавања водомерног склопа, процес набавке, пријема и издавања материјала, процес безбедности и здравља на раду, процес противпожарне заштите, процес управљања отпадом и заштите животне средине, процес интегрисаног система менаџмента, процес лабораторијског испитивања воде, процес реализације активности процесног менаџмента.

Сектор финансија обухвата: процес израде програма пословања, процес обрачуна и исплата зарада, процес плаћања, процес благајничког пословања, процес наплате, процес књижења, процес евидентирања основних средстава.

Сектор општих и правних послова обухвата: процес јавних набавки, процес решавања рекламација потрошача корисника комуналних услуга, приговора, процес правних послова, процес норматива и ХР послова.

Служба за односе са јавношћу обухвата: процес активности везаних за односе са јавношћу, процес осигурања, процес одржавања возила и радних машина, процес процене стања мера безбедности запослених и имовине предузећа.

Ресор инвестиција и развоја обухвата: процес развоја и пројектовања, процес вођења инвестиција, процес реализације пројекта за унапређење водних система Града Суботице, процес ПР капиталних инвестиција, процес информатике, процес ГИС – географско-информациони систем.

Самосталне функције у предузећу: Интерни ревизор – обухвата процес интерне ревизије и Контролно тело – које обухвата припрему, сервисирање и контролу водомера.

8. Приказ родне структуре запослених

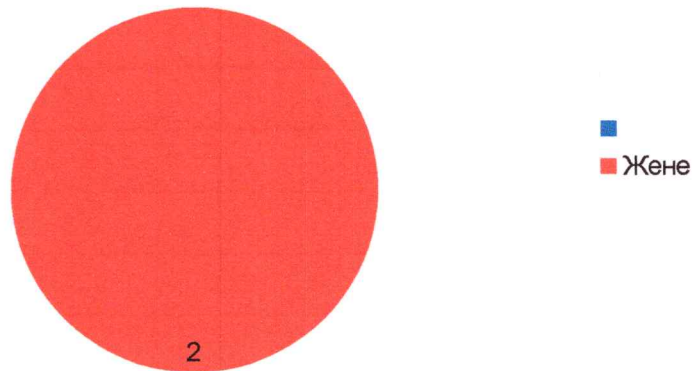
Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти на дан 31.децембар 2024. године је 185 (100%).

Укупан број жена у предузећу је 57, што чини 30,81% , а укупан број мушкараца је 128 што чини 69,19 %.

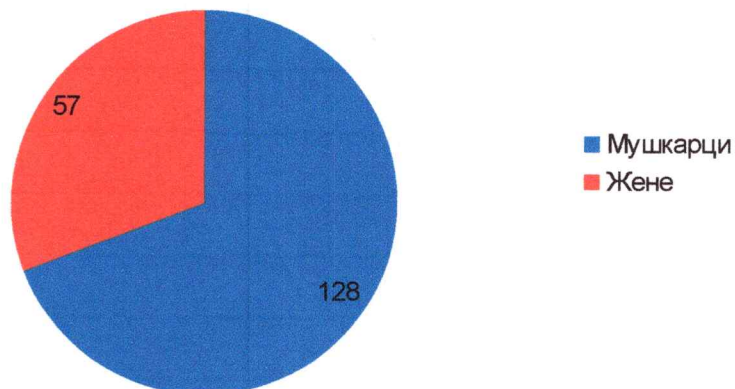
Од тога је: 169 запослених на неодређено време, 11 запослених на одређено време и 5 лица је ангажовано на привремено повременим пословима (М - 5 100%).

Надзорни одбор предузећа има 2 члана (2 члана су Ж - 100%).

НАДЗОРНИ ОДБОР



НА НИВОУ ПРЕДУЗЕЋА



У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти заступљеност жена је 30,81 % ,што значи да је присутан низак ризик родне неуравнотежености.

8.1. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти:

Укупно: 10 (100 %) од 21 - 30 година живота
Ж: 2 (20,00 %)
М: 8 (80,00 %)

Укупно: 34 (100%) од 31- 40 година живота
Ж: 9 (26,47 %)
М: 25 (73,53 %)

Укупно: 41 (100 %) од 41-50 година живота
Ж: 13 (31,71 %)
М: 28 (68.29 %)

Укупно: 82 (100 %) од 51-60 година живота
Ж: 26 (31,71 %)
М: 56 (68,29 %)

Укупно: 18 (1,00 %) од 61-70 година живота
Ж: 7 (38,89 %)
М: 11 (61,11 %)

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти (графички приказ)



8.2. Стручна спрема запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	17 (100 %)	4 (23,53%)	13 (76,47%)
2.	12 (100 %)	1 (8,33 %)	11 (91,67%)
3.	42 (100%)	3 (7,14%)	39 (92,86 %)
4.	63 (100%)	27 (42,86%)	36 (57,14%)
5.	8 (100%)	0 (%)	8 (100 %)
6.1	9 (100%)	5 (55,56%)	4 (44,44 %)
6.2.	12 (100%)	3 (25 %)	9 (75%)
7.1	20 (100%)	12 (60 %)	8 (40%)
7.2	2 (100%)	2 (100%)	0 (%)

Напомена: Ниво квалификација запослених и радно ангажованих лица одређен је у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС" бр. 27/2018, 6/2020, 129/2021-др.закон и 76/2023).

9. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Делатност предузећа и радни процеси су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности у резору производње, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као напр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних обољења; рад у влази, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишеној концентрацији опасних и потенцијално експлозивних гасова и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака вечим делом мушкарци.

9.1. Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈКП "Водовод и канализација" Суботица за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци:

Сектор пречишћавања отпадних вода

„Возач радног возила“ укупан број извршилаца 3 (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

„Помоћни машиниста“ – укупан број извршилаца 2 (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Служба одвођења отпадних вода

„Возач специјалног возила“ – укупан број извршилаца 5 (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

„Помоћни радник“ укупан број извршилаца 2 (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

„Радник на одржавању“ укупан број извршилаца 3 (радно место на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем)

Служба дистрибуције - РЈ Одржавање мреже

„Водоинсталатер“ - укупан број извршилаца 7 (мушкарци)

„Водоинсталатер 1“ - укупан број извршилаца 8 (мушкарци)

Служба дистрибуције - РЈ Приградски водоводи

„Водоинсталатер“ - укупан број извршилаца 4 (мушкарци)

„Водоинсталатер 1“ - укупан број извршилаца 3 (мушкарци)

Сектор производње воде

„Хлороинсталатер“ - укупан број извршилаца 5 (мушкарци)

У предузећу је обезбеђен једнак третман мушкараца и жена како у погледу права тако и у погледу одговорности и могућности у области рада. У предузећу не постоји 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. 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.

10.- Приказ структуре запослених и радно ангажованих лица према процесима рада

10.1. - Старосна структура запослених у Ресору производње:

Укупан број жена: 20 Укупан број мушкараца 103 Укупан број: 123

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Ресору производње је следећа заступљеност: 18,46 % жена - што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености тј. постоји висок степен ризика за повреду принципа родне равнoprавности и 81,54% мушкараца од тога:

Укупно: 10 (100%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (00 %)

М: 10 (100 %)

Укупно: 20 (100 %) од 31-40 година живота

Ж: 3 (15 %)

М: 17 (85 %)

Укупно: 27 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 1 (3,70 %)

М: 26 (96,30 %)

Укупно: 56 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 12 (21,43 %)

М: 44 (78,57 %)

Укупно: 10 (100 %) од 61-70 година живота
 Ж: 4 (40 %)
 М: 6 (60 %)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Ресору производње:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	15 (100 %)	4 (26,67 %)	11 (73,33%)
2.	8 (100 %)	1 (12,50%)	7 (87,50%)
3.	39 (100 %)	1 (2,56%)	38 (97,44%)
4.	38 (100 %)	10 (24,44%)	33 (75,56%)
5.	6 (100 %)	0 (%)	6 (100 %)
6.1	5 (100 %)	1 (20 %)	4 (80 %)
6.2.	5 (100 %)	0 (%)	5 (100 %)
7.1	6 (100 %)	4 (66,67%)	2 (33,33%)
7.2	1 (100 %)	1 (100 %)	0 (%)

10.2. - Старосна структура запослених у Сектору финансија:

Укупан број жена: 20 Укупан број мушкараца 1 Укупан број: 21

Укупно: 2 (100 %) од 21-30 година живота
 Ж: 2 (100 %)
 М: 0 (__%)

Укупно: 6 (100 %) од 31-40 година живота
 Ж: 6 (100 %)
 М: 0 (%)

Укупно: 8 (100 %) од 41-50 година живота
 Ж: 8 (100 %)
 М: 0 (__%)

Укупно: 4 (100 %) од 51-60 година живота
 Ж: 4 (100 %)
 М: 0 (__%)

Укупно: 1 (100 %) од 61-70 година живота
 Ж: 0 (__%)
 М: 1 (100 %)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Сектору финансија укупан број жена је 20 што чини 95,24 % , а број мушкараца је 1 што чини 4,76 %.
 У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен знатно изнад 50%,

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Сектору финансија:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2.	0 (100 %)	0 (100 %)	0 (%)
3.	2 (100 %)	2 (100 %)	0 (%)
4.	13 (100 %)	13 (100 %)	0 (%)
5.	1 (100 %)	0 (%)	1 (100 %)
6.1	2 (100 %)	2 (100 %)	0 (%)
6.2.	1 (100 %)	1 (100 %)	0 (%)
7.1	2 (100 %)	2 (100 %)	0 (%)
7.2	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)

10.3.- Старосна структура запослених у Сектору општих и правних послова:

Укупан број жена: 7 Укупан број мушкараца 5 Укупан број: 12

Укупно: 0 (%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 2 (100 %) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 2 (100 %)

Укупно: 4 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 2 (50 %)

М: 2 (50 %)

Укупно: 7 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 4 (57,14 %)

М: 3 (42,86 %)

Укупно: (100 %) од 61-70 година живота

Ж: 1 (100 %)

М: 0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Сектору општих и правних послова укупан број жена је 7 што чини 58,33%, а број мушкараца је 5 што чини 41,67 %.

У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен изнад са 58,33 %.

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Сектору општих и правних послова:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2.	1 (100 %)	0 (100 %)	1 (100 %)
3.	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)
4.	4 (100 %)	3 (75 %)	1 (25 %)
5.	1 (100 %)	0 (%)	1 (100 %)

6.1	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)
6.2.	1 (100 %)	1 (100 %)	0 (%)
7.1	4 (100 %)	2 (50 %)	3 (50 %)
7.2	1 (100 %)	1 (100%)	0 (%)

10.4.- Старосна структура запослених у Ресору инвестиција и развоја:

Укупан број жена: 8 Укупан број мушкараца 9 Укупан број: 17

Укупно: 0 (100%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 5 (100 %) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 5 (100 %)

Укупно: 2 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 2 (100 %)

М: 0 (0 %)

Укупно: 6 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 4 (66,67 %)

М: 2 (33,33 %)

Укупно: 4 (100 %) од 61-70 година живота

Ж: 2 (50 %)

М: 2 (50 %)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Ресору инвестиција и развоја:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
2.	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)
3.	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)
4.	5 (100 %)	3 (60 %)	2 (40 %)
5.	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)
6.1	1 (100 %)	1 (100 %)	0 (%)
6.2.	5 (100 %)	1 (16,67 %)	4 (66,67 %)
7.1	6 (100 %)	3 (50 %)	3 (50 %)
7.2	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Ресору инвестиција и развоја укупан број жена је 8 што чини 47,05 % , а број мушкараца је 9 што чини 52,95 % ,

У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен са 47,05 % .

10.5. - Старосна структура запослених у Служби за односе са јавношћу:

Укупан број жена: 1 Укупан број мушкараца 10 Укупан број: 11

Укупно: 0 (100%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (%)
М: 0 (%)

Укупно: 1 (100 %) од 31-40 година живота
Ж: 0 (%)
М: 1 (100 %)

Укупно: 0 (100 %) од 41-50 година живота
Ж: 0 (100 %)
М: 0 (%)

Укупно: 8 (100 %) од 51-60 година живота
Ж: 1 (12,50 %)
М: 7 (87,50 %)

Укупно: 2 (100 %) од 61-70 година живота
Ж: 0 (%)
М: 2 (100 %)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Служби за односе са јавношћу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	2 (100 %)	0 (%)	2 (100 %)
2.	2 (100 %)	0 (100 %)	2 (100 %)
3.	2 (100 %)	0 (%)	2 (100 %)
4.	3 (100 %)	0 (%)	3 (100 %)
5.	0 (100 %)	0 (%)	0 (%)
6.1	1 (100 %)	1 (100%)	0 (%)
6.2.	0 (%)	0 (%)	0 (%)
7.1	1 (100 %)	0 (%)	1 (100 %)
7.2	0 (%)	0 (%)	0 (%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Служби за односе са јавношћу укупан број жена је 1 што чини 9,09 % , а број мушкараца је 10 што чини 90,91 %. У овој Служби постоји веома низак степен родне уравнотежености и постоји висок ризик за повреду принципа родне равноправности.

11. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Органа јавне власти.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели:

Катастрофална	5	Жута	Наранџаста	Црвена	Црвена	Црвена
Озбиљна	4	Жута	Наранџаста	Црвена	Црвена	Црвена
Умерена	3	Жута	Наранџаста	Наранџаста	Наранџаста	Наранџаста
Мала	2	Зелена	Жута	Жута	Жута	Жута
Минимална	1	Зелена	Зелена	Зелена	Зелена	Зелена
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљив	Мала	Средња	Велика	Изразито

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена ризика у одређеном рандом процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

Идентификовање ризика, као процес препознавања и описивања ризика, спроведено је коришћењем методе прикупљања статистичких података о запосленима и ангажованим лицима, разврстани према полу, старосном добу, степену образовања.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти заступљеност жена је **30,81 %**, што значи да је испод 40% и постоји **низак ризик родне неуравнотежености**.

12. - Резиме радних процеса:

Радни процеси у ресору производње изложени су ризику повреде принципа родне равноправности, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада као напр. изложеност опасности од заразних болести и професионалних обољења; рад у влази, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишеној концентрацији опасних и потенцијално експлозивних гасова и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкарци. У складу са захтевима процеса рада у Ресору производње није могуће успоставити родну уравнотеженост.

Ако се посматрају радни процеси у Органу јавне власти у односу на табелу процене степена ризика (страна 15.) у Ресору производње заступљеност жена је 18,46 % жена, што значи да је испод 40% заступљеност жена и постоји **низак ризик родне неуравнотежености**, а са аспекта процене ризика овде се може говорити о високом ризику родне неуравнотежености, а последица је озбиљна.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Сектору финансија заступљеност жена је 95,24 %. У овом сектору постоји низак ризик родне неуравнотежености и постоји веома високи ризик за повреду принципа родне равноправности (у односу на мушки пол).

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Сектору општих и правних послова заступљеност жена је 58,33%. У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Ресору инвестиција и развоја заступљеност жена је 47,05 %. У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост.

У Служби за односе са јавношћу заступљеност жена је 9,09%. У овој Служби постоји веома **низак степен родне неуравнотежености** и постоји веома високи ризик за повреду принципа родне равноправности, а последица је катастрофална.

13. - Табела процене ризика на нивоу предузећа

Ред. бр.	Ризик	Вероватноћа	Детаљан опис	Процена степена ризика
1.	неједнаке могућности напредовања	занемарљива	није вероватно да ће се догађај десити	минимални утицај на остварење циљева
2.	недовољна заступљеност квалиф. радне снаге	средња	догађај би се могао десити у неком тренутку	умерени утицај на остварење циљева
3.	откази од стране запослених	средња	догађај би се могао десити у неком тренутку	умерени утицај на остварење циљева
4.	природан одлив (пензија)	средња	догађај би се могао десити у неком тренутку	умерен утицај на остварење циљева
5.	извори ризика који се унапред не могу предвидети	мала	није вероватно да ће се догађај десити	мали утицај на остварење циљева

Процена последица ризика обухватила је процену тежине последица тј. негативних ефеката који би потенцијални догађаји, односно ситуације, који су идентификовани као ризик, за случај да настану, имали на остваривање родне равноправности.

14. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на 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.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује у Органу јавне власти равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама процеса рада и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

15. - Посебне мере које се доносе:

1. - умањити родни дисбаланс приликом запошљавања, у складу са захтевима процеса рада ;
2. - организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. - анализирати остале радне процесе код Органа јавне власти у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
4. - пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола,
5. - континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
6. - организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о споразумном престанку радног односа о разлозима престанка;
7. - запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених (уколико то радни процеси омогућавају);
8. - успостављање равномерног односа положаја међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место) у складу са захтевима процеса рада;
9. - успостављања родне равнотеже на руководећим местима, у складу са захтевима процеса рада;
- 10.- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
- 11.- активности на усавршавању и стручном оспособљавању запослених ;
12. - санкционисање недозвољених понашања запослених;

- 13.- информисање запослених о законским и подзаконским актима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
- 14.- обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Органа јавне власти;
15. - унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Органа јавне власти;
- 16.- подстицати руководиоце и запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
17. - и друге мере које могу допринети уравнотеженом положају жена и мушкараца.

Посебне мере су сталан задатак Органа јавне власти и примењују се у континуитету током 2025.године, са циљем да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада. Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

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 и важности друштвене једнакости жена и мушкараца.

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење. У интерним документима у ЈКП "Водовод и канализација" Суботица није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно и мушки и женски род лица на који се односи. Сви изрази, појмови, именице, придеви и глаголи у инетрним документима употребљени су у мушком роду и односе се без дискриминације и на особе женског пола.

Резиме:

Орган јавне власти је применио све опште мере прописане Законом о раду, као и посебне мере прописане Законом о безбедности и здрављу на раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делатности ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица, као и увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера средњорочног планирања, израде годишњих планова рада и доношења интерних правних аката.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем 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 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 повреда принципа родне равноправности сведе на минимум.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на огласним таблама и интернет страници Органа јавне власти.

16.- Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Лице одговорно за координацију у процесу израде Плана управљања ризицима и за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Име и презиме: Љиљана Ивић дипл.прав. - Правна референткиња

број телефона: 0648356004

емаил: ivic@vodovodsu.rs

ЈКП „Водовод и канализација“ *С.К.*

Директор

Сугар

Sugár György дипл.инж.техн.