

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЊЕ  
"ВОДОВОД"

БР. 1115

ДАТУМ: 29.12.2023 ГОД  
ЛЕСКОВАЦ

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
ЈКП Водовод Лесковац**

Лесковац, 25.12.2023.године

## Садржај

1. УВОД.....	3
2. ПРАВНИ ОКВИР.....	5
2.1. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност.....	5
2.2. Правни оквир Републике Србије.....	6
3. ОПШТИ ДЕО.....	7
3.1. Основни подаци о органу јавне власти.....	7
3.2. Делатност.....	8
3.3. Органи управљања предузећа.....	8
3.4. Организациона структура предузећа.....	8
3.4.1. Сектор прераде воде.....	8
3.4.2. Сектор техничких послова.....	8
3.4.3. Сектор финансијско-комерцијалних послова.....	9
3.4.4. Сектор правних и општих послова.....	9
3.4.5. Организациона шема предузећа.....	9
4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....	10
5. ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ.....	10
5.1. Надзорни одбор предузећа.....	11
5.2. Руководећа радна места у предузећу.....	12
5.3. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти.....	12
5.4. Стручна спрема запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти.....	12
5.5. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору прераде воде.....	13
5.6. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору техничких послова.....	13
5.7. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору финансијско-комерцијалних послова.....	14
5.8. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору правних и општих послова.....	14
6. РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....	15
6.1. Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу... ..	15
6.2. Интерна документација, мере и принципи у спровођењу родне равноправности.....	17
7. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	17
7.1. Опште мере.....	17
7.2. Посебне мере.....	17
7.3. Начин спровођења посебних мера.....	19

8.ЦИЉЕВИ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	19
8.1.Почетак примене Плана управљања ризицима.....	20
9.ОДГОВОРНА ЛИЦА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	20
10.СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	20
11.ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	21

На основу члана 20. и 21. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС” број 52/2021) од 24. маја 2021. године и чл. 52 Статута ЈКП Водовод Лесковац в.д. директора ЈКП Водовод доноси:

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

## 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, 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, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

## **2. ПРАВНИ ОКВИР**

### **2.1. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

#### **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 А/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 А/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);

## 2.2. 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 самоохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самоохраних 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);
- 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 вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Општи акти Органа јавне власти.



### 3. ОПШТИ ДЕО

#### 3.1. Основни подаци о органу јавне власти

- Назив: Јавно комунално предузеће Водовод, Лесковац
- Скраћено пословно име: ЈКП Водовод Лесковац
- Адреса: ул. Пана Ђукића 14
- Седиште: Лесковац
- Телефон: 016 215-630
- Фах: 016 248-400
- Е-маил: office@vodovodle.rs
- веб: www.vodovodle.rs
- Број запослених: 264
- ПИБ: 100524193
- Матични број: 07204752
- Шифра делатности: 3600
- Назив делатности: скупљање, пречишћавање и дистрибуција воде
- Текући рачун: Банка Интеса: 160-7292-25
- Број и датум Решења о упису у Регистар привредних субјеката: БД.26603/2005 од 27.06.2005.године.
- Одговорно лице: в.д.директор Маја Милошевић Милојић дипл.инж.арх.
- Подаци о лицу задуженом за родну равноправност у Ограну јавне власти:
- Име и презиме: Љубомир Миловановић, дипл.прав.
- Број телефона: 063463746
- Е-маил: ljubomir.milovanovic@vodovodle.rs
- Заменик лица задуженог за родну равноправност:
- Име и презиме: Вероника Цветковић дипл.правник, самостални правни референт за опште, правне, кадровске, управно правне и имовинско правне послове
- Број телефона: 063/7012610
- Емаил: veronika.cvetkovic@vodovodle.rs

### **3.2. Делатност**

Јавно комунално предузеће Водовод Лесковац (у даљем тексту: ЈКП) оснива се и послује ради обезбеђивања трајног снабдевања водом за пиће, пречишћавања и одвођења атмосферских и отпадних вода, као делатности од општег интереса и уредног задовољавања потреба крајњих корисника услуга.

Шифра делатности: 36,00

### **3.3. Органи управљања предузећа**

Органи управљања у ЈКП водовод Лесковац су:

- Надзорни одбор и
- Директор

### **3.4. Организациона структура предузећа**

Предузеће је организовано тако да чини економску целину која у свом саставу има четири сектора који послују преко организационих служби и то:

#### **3.4.1. Сектор прераде воде**

- Служба одржавања акумулације „Барје“
- Служба прераде питке воде ППВ „Горина“
- Лабораторија за испитивање квалитета сирове и питке воде
- Служба одржавања постројења ППВ „Горина“
- Служба прераде отпадне воде ЦППОВ „Богојевце“
- Лабораторија за испитивање квалитета отпадне воде

#### **3.4.2. Сектор техничких послова**

- Служба развоја, пројектовања, техничке припреме и ГИС-а
- Служба одржавања и сервисирања водомера у мрежи
- Служба одржавања канализационе мреже и објеката
- Служба изградње, одржавања мреже и објеката
- Одељење магацина
- Служба одржавања возног парка, резервног изворишта и пумпних станица

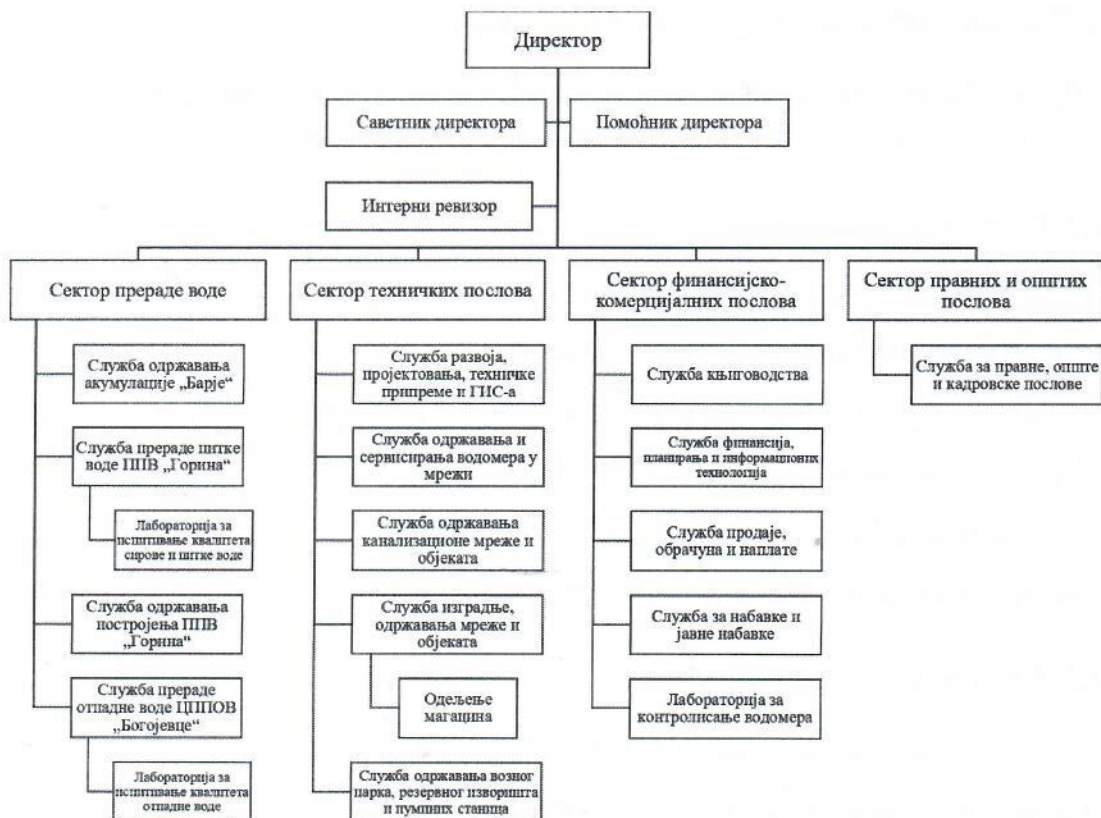
### 3.4.3. Сектор финансијско-комерцијалних послова

- Служба књиговодства
- Служба финансија, планирања и информационих технологија
- Служба продаје, обрачуна и наплате
- Служба за набавке и јавне набавке
- Лабораторија за контролисање водомера

### 3.4.4. Сектор правних и општих послова

- Служба за правне, опште и кадровске послове

### 3.4.5. Организациона шема предузећа



#### **4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА**

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.

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.

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.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућују сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика, мера и програма који су усмерени на отклањање неједнакости у унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

#### **5. ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти је 259 (100%). Укупан број жена у предузећу је 85, што значи 32,81%, а укупан број мушкараца је 174 што чини 67,19%.

Од тога је 236 запослених на неодређено време (79 жена, што чини 33,47% и 157 мушкараца што чини 66,53%) и 23 запослених на одређено време (6 жена што чини 26,08% и 17 мушкараца што чини 73,92%)

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти заступљеност жена је 32,81% ,што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености.

## 5.2. Руководећа радна места у предузећу

У складу са Правилником о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака у ЈКП Водовод Лесковац и Правилника о изменама и допунама Правилника о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака у ЈКП Водовод Лесковац на крају 2023. године укупан број руководећих радних места у предузећу 7 и то:

- на три руководећа радна места су жене или 50%
- на три руководећа радна места су мушкарци или 50%
- једно руководеће радно место није попуњено

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

Старосна структура:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
	236		79		157	
од 21 – 30 година живота	3	(100 %)	-	(0%)	3	(100%)
од 31 – 40 година живота	19	(100 %)	4	(21,05%)	15	(78,95%)
од 41 – 50 година живота	77	(100 %)	27	(35,06%)	50	(64,94%)
од 51 – 60 година живота	103	(100 %)	35	(33,98%)	68	(66,02%)
од 61 – 70 година живота	34	(100 %)	13	(38,23%)	21	(61,77%)

## 5.4. 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:	
	236		79		157	
1.	13	(100 %)	4	(30,76 %)	9	(69,24 %)
2.						
3.	62	(100%)	4	( 6,45 %)	58	(93,55 %)
4.	88	(100%)	34	(38,63 %)	54	(61,37%)

5.	3	(100%)	0	(0%)	3	(100%)
6.1	26	(100%)	14	(53,84%)	12	(46,16%)
6.2.						
7.1	43	(100%)	23	(53,48%)	20	(46,52%)
7.2	1	(100%)	0	(0%)	1	(100%)

Напомена: ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређен је у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

### 5.5. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору прераде воде

Укупан број жена 22, а укупан број мушкараца 42.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у сектору Прераде воде је следећа заступљеност: 34,37 % жена ,што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености и 65,63% мушкараца од тога:

Старосна структура:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
	64		22		42	
од 21 – 30 година живота	-	-	-	-	-	-
од 31 – 40 година живота	8	(100%)	3	(37,50%)	5	(62,50%)
од 41 – 50 година живота	17	(100%)	6	(35,29%)	11	(64,71%)
од 51 – 60 година живота	34	(100%)	11	(32,35%)	23	(67,65%)
од 61 – 70 година живота	5	(100%)	2	(40,00%)	3	(60,00%)

### 5.6. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору техничких послова

Укупан број жена 9, а укупан број мушкараца 64.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у сектору Техничких послова је следећа заступљеност: 12,32 % жена, што значи да је испод 40% и постоји висок ризик родне неуравнотежености и 87,68% мушкараца од тога.

Старосна структура:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
	73		9		64	
од 21 – 30 година живота	3	(100 %)	0	(0%)	3	(100 %)
од 31 – 40 година живота	8	(100 %)	0	(%)	8	(100%)
од 41 – 50 година живота	23	(100 %)	1	(4,73%)	22	(95,27%)
од 51 – 60 година живота	25	(100 %)	4	(16,00%)	21	(84,00%)
од 61 – 70 година живота	14	(100 %)	4	(28,57%)	10	(71,43%)

### 5.7.Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору финансијско-комерцијалних послова

Укупан број жена 32, а укупан број мушкараца 40.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у сектору финансијско – комерцијалних послова је следећа заступљеност: 44,44 % жена, и 55,56% мушкараца. У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен изнад 40%.

Старосна структура:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
	72		32		40	
од 21 – 30 година живота	-	-	-	-	-	-
од 31 – 40 година живота	2	(100 %)	0	(0%)	2	(100%)
од 41 – 50 година живота	28	(100 %)	14	(50,00%)	14	(50,00%)
од 51 – 60 година живота	29	(100 %)	12	(41,37%)	17	(58,63%)
од 61 – 70 година живота	13	(100 %)	6	(46,15%)	7	(53,85%)

### 5.8.Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Сектору правних и општих послова

Укупан број жена 16, а укупан број мушкараца 11.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Сектору правних и општих послова укупан број жена је 16 што чини 59,26% , а број мушкараца

је 11 што чини 40,74 %. У овом сектору је постигнута родна уравнотеженост, јер је број жена заступљен изнад 50%.

Старосна структура:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
	27		16		11	
од 21 – 30 година живота	-	-	-	-	-	-
од 31 – 40 година живота	1	(100 %)	1	(100%)	0	(0%)
од 41 – 50 година живота	9	(100 %)	6	(66,66%)	3	(33,34%)
од 51 – 60 година живота	15	(100 %)	8	(53,33%)	7	(46,67%)
од 61 – 70 година живота	2	(100 %)	1	(50,00%)	1	(50,00%)

## 6. РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Радни процеси који су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности су у следећим службама: служби одржавања акумулације “Барје”, служби одржавања ППВ “Горина”, служби прераде отпадне воде ЦППОВ “Богојевце”, служби одржавања и сервисирања водомера у мрежи, служби одржавања канализационе мреже и објеката, служби изградње, одржавања мреже и објеката, служби одржавања возног парка, резервног изворишта и пумпних станица, на радном месту читач-инкасанти у служби продаје, обрачуна и наплате, јер на појединим радним местима постоје и посебни услови рада и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака већим делом мушкарци.

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

Списак радних места према Правилнику о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака и Правилника о изменама и допунама Правилника о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу ( тежи физички послови ) на којима су запослени мушкарци:

Сектор прераде воде:

- Руководилац уређајем на одржавању акумулације “Барје” - укупан број извршилаца 5 (пет)
- Руководилац уређајем за прераду воде - укупан број извршилаца 8 (осам)



- Оператер уређаја за прераду воде - укупан број извршилаца 3 (три)
- Оператер уређаја за прераду воде и заштита од пожара - укупан број извршилаца 2 (два)
- Оператер на одржавању уређаја за пречишћавање отпадних вода и заштита од пожара - укупан број извршилаца 5 (пет)
- Оператер на одржавању уређаја за пречишћавање отпадних вода укупан број извршилаца 3 (три)
- Оператер на одржавању уређаја за пречишћавање отпадних вода и руковалац радним-грађевинским машинама - укупан број извршилаца 4 (четири)
- Оператер прераде отпадних вода – електроинсталатер - укупан број извршилаца 4 (четири).

Сектор техничких послова:

- Механичар за сервисирање водомера - укупан број извршилаца 3 (три)
- Водоинсталетер на скидању и постављању водомера и возач - укупан број извршилаца 6 (шест).
- Возач комуналних возила - укупан број извршилаца 4 (четири)
- Радник на чишћењу канализационе мреже - укупан број извршилаца 6 (шест)
- Водоинсталатер - укупан број извршилаца 7 (седам)
- Водоинсталатер и возач - укупан број извршилаца 8 (осам)
- Руковалац багером и возач - укупан број извршилаца 4 (четири)
- Возач камиона Ц категорије - укупан број извршилаца 4 (четири)
- Мануелни радник за нискоградњу - укупан број извршилаца 9 (девет)

Сектор финансијско-комерцијалних послова:

- Читач-инкасат укупан број извршилаца 21 (двадесет један)

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.

## **6.2. Интерна документација, мере и принципи у спровођењу родне равноправности**

Јавно комунално предузеће Водовод Лесковац је урадило Процену ризика од повреде принципа родне равноправности почетком 2023.године, којом су предвиђене мере и активности усмерене да се свим запосленима омогућава активно учешће у органима управљања и свим радним местима у предузећу.

У ЈКП Водоводу Лесковац није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, непосредне или посредне дискриминације, као и спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности. Општи циљ доношења Плана управљања ризицима је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада ЈКП Водовод Лесковац

Овим Планом се одређују и спроводе мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

## **7. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

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

### **7.1. 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.

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

### **7.2. 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 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.

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

Посебне мере које се доносе су:

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања, у складу са захтевима процеса рада;
2. организовати обуке запослених и струно усавршавање о темама родне равноправности
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 полома 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 Ограна 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.

### **7.3. Начин спровођења посебних мера**

За спровођење посебних мера предвиђеним Планом управљања ризицима, а и циљу унапређења родне равноправности, потребно је укључивање свих запослених у ЈКП Водовод Лесковац.

У циљу спровођења посебних мера, ЈКП Водовод Лесковац је именовано лице задужено за родну равноправност, заменика лица за родну равноправност и формирана комисија за спровођење родне равноправности. У оквиру свих задужења, лице за родну равноправност као и његов заменик ће у складу са потребама и могућностима у току календарске године, организовати обуке и стручно усавршавање запослених у складу са предложеним мерама, давати предлоге за спровођење задатих циљева, водити евиденције о полној структури запослених и радно ангажованих лица, достављати извештаје из свог делокруга рада директору предузећа, сарађивати са локалним и републичким институцијама надлежним за спровођење Закона о родној равноправности и обављати друге послове који су у вези са применом Закона о родној равноправности. Комисија за спровођење принципа родне равноправности је сталног карактера и пружаће стручну помоћ и подршку лицу задуженом за родну равноправност и његовом заменику у свим пословима и задацима из њихове надлежности.

Посебне мере су сталан задатак Органа јавне власти и примењују се у континуитету у току календарске године са циљем остваривања и унапређења родне равноправности као и да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада.

Извештај о напретку и резултатима ће се представити у Годишњем извештају о остваривању родне равноправности, који ће се доставити надлежном Министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

## **8. ЦИЉЕВИ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делатности ЈКП Водовод Лесковац, 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.

## 8.1. Почетак примене Плана управљања ризицима

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

## 9. ОДГОВОРНА ЛИЦА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Лице задужено за родну равноправност:

Име и презиме: Миловановић Лубомир дипл.правник, руководилац службе за правне, опште и кадровске послове.

Број телефона: 061/1342069

Емаил: ljubomir.milovanovic@vodovodle.rs

Заменик лица задуженог за родну равноправност:

Име и презиме: Вероника Цветковић дипл.правник, самостални правни референт за опште, правне, кадровске, управно правне и имовинско правне послове

Број телефона: 063/7012610

Емаил: veronika.cvetkovic@vodovodle.rs

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

Рбр	Назив државног органа	Контакт	
		телефон	емаил
1	Кордионационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, Немањина бр.11 Београд	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs
2	Сектор за антидискриминациону родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог Владе Републике Србије, Михајла Пупина бр.2 Нови Београд	011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3	Заштитник грађана, Делиградска бр.16 Београд	011/206-8100	zastitnik@ombudsman.rs kabinet@ombudsman pisarnica@ombudsman
4	Повереник за заштиту равноправности, Булевар Краља Александра 84, Београд	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

## 11. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца, као и на интернет страници предузећа.

Овај Правилник објављен је на огласној табли послодавца дана 29.12.2023. године.

Обрадили

Комисија за спровођење принципа родне равноправности:



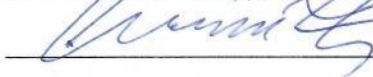
Љубомир Миловановић, дипл.прав. - председник



Вероника Цветковић, дипл.прав. - заменик председника



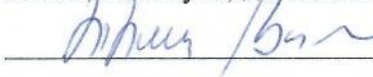
Станиша Ристић, дипл. екон. - члан



Нинослав Стаменковић, дипл. грађ. инж. - члан



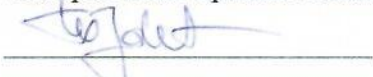
Љиљана Божута, дипл. инж. техн. - члан



Виолета Цонић, економиста – члан



Тамара Јовић правни техничар - члан





в.д. директор

Маја Милошевић Милојић дип. инж. арх.