

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ВОДОВОД ЛЕСКОВАЦ

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"ВСДОВОД"

БР. 1732

ДАТУМ: 28.02.2023 год
ЛЕСКОВАЦ

**ПРОЦЕНА РИЗИКА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

Лесковац, фебруар 2023. године

Садржај

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Уводне одредбе | 1 |
| 2. | Правни оквир | 2 |
| 3. | Садржина Плана управљања ризицима | 3 |
| 4. | Основни подаци о Органу јавне власти..... | 3 |
| 5. | Делатност..... | 4 |
| 6. | Организационе целине предузећа | 4 |
| 6.1. | Сектор прераде воде..... | 4 |
| 6.2. | Сектор техничких послова | 5 |
| 6.3. | Сектор финансијско-комерцијалних послова..... | 5 |
| 6.4. | Сектор правних и општих послова | 5 |
| 7. | Опис послова..... | 5 |
| 7.1. | Сектор прераде воде..... | 5 |
| 7.2. | Сектор техничких послова | 6 |
| 7.3. | Сектор финансијско-комерцијалних послова..... | 7 |
| 7.4. | Сектор правних и општих послова | 9 |
| 8. | Приказ родне структуре запослених..... | 10 |
| 8.1. | Родна структура запослених и радно ангажованих лица | 10 |
| 8.2. | Надзорни одбор предузећа | 10 |
| 9. | Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти | 10 |
| 10. | Стручна спрема запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти | 11 |
| 11. | Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности..... | 11 |
| 12. | Радна места за које постоји оправдана потреба прављења разлике према полу | 12 |
| 13. | Приказ структуре запослених и радно ангажованих лица према процесима рада | 13 |
| 14. | Процена ризика..... | 17 |
| 15. | Резиме радних процеса | 18 |
| 16. | Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање | 18 |
| 17. | Посебне мере које се доносе..... | 19 |
| 18. | Подаци о лицу одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима | 20 |
| 19. | Прелазне и завршне одредбе | 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 постицање 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално удењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења,

хранительства, 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 материњства и очинства (родитељства), усвојења, хранительства, 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 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о вођењу евидентије и извештавању о остваривању 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.

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 низа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано.

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

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. 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-майл: office@vodovodle.rs

Веб сајт: 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: Директор Ристић Станиша, дипл.екон.

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

Име и презиме: Ђокић Маријана, дипл.прав.

Број телефона: 065/800-75-02

Е-маил: marijana.djokic@vodovodle.rs

5. 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.

6. ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЦЕЛИНЕ ПРЕДУЗЕЋА

Организационе целине предузећа су:

6.1. 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

6.2. 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
- Служба одржавања возног парка, резервног изворишта и пумпних станица

6.3. Сектор финансијско-комерцијалних послова

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

6.4. Сектор правних и општих послова

- Служба за правне, опште и кадровске послове

7. ОПИС ПОСЛОВА

Опис послова представљају низ активности повезаних ради остваривања пословних циљева предузећа.

7.1. Сектор прераде воде

Сектор прераде воде обавља из делатности ЈКП Водовод следеће послове:

- континуална прерада и испорука воде на територији Града Лесковца и насељених места прикључених на водоводну мрежу, из водосистема Барје;
- праћење процеса и квалитета прераде воде као и дистрибуције воде магистралним цевоводом до резервоара “Рударе” и “Вучје”;
- дефинисање и праћење технолошког процеса прераде воде за људску потрошњу;
- одржавање опреме и уређаја у свим објектима за прераду воде, као и контрола и обилазак магистралног цевовода сирове и чисте воде и резервоара “Рударе” и “Вучје”;
- праћење квалитета физичко-хемијских и хидробиолошких параметара воде у акумулацији Барје, у процесу прераде воде као и квалитета воде у резервоарима, дистрибутивној мрежи и на точећим местима код потрошача;
- руковање и одржавање опреме на акумулацији Барје;
- праћење и контрола нивоа воде у акумулацији и послови одбране од поплава;

- послови заштите животне средине, одржавање зона санитарне заштите акумулације и осталих изворишта;
- праћење и одржавање процеса прераде отпадне воде на територији града Лесковац;
- дефинисање и праћење технолошког процеса прераде отпадних вода уз постизање задовољавајућег квалитета излазне прерадене отпадне воде,
- одржавање опреме и уређаја у свим објектима за прераду отпадних вода, као и контрола и обилазак колектора и шахти које се налазе на њему;
- праћење и контролисање квалитета отпадних вода у процесу прераде;
- узорковање и анализа отпадних вода на територији града Лесковца;
- узорковање и анализа индустријских отпадних вода;
- формирање и ажурирање катастра потенцијалних загађивача;
- узорковање и анализа реципијената отпадних вода;
- анализа воде у циљу одређивања порекла воде из шахти, подрумских и сутуренских просторија;
- сарадња са градском управом Града Лесковца, локалним и републичким предузећима, органима и институцијама ради ефикаснијег обављања посла у делу поштовања законске регулативе из области питких и отпадних вода.

7.2. Сектор техничких послова

Сектор техничких послова обавља из делатности ЈКП Водовод следеће послове:

- развој и проширење система за водоснабдевање и одвођење отпадних вода;
- праћење и проучавање савремених достигнућа из области водоснабдевања и одвођења и пречишћавања отпадних вода;
- инвестиције у оквиру развоја водовода;
- уцртавање података о водоводној и канализационој мрежи и прикључака за потребе издавања услова за пројектовање и прикључење у поступку спровођења обједињене процедуре и доношења планских докумената;
- евидентирање промена на водоводној и канализационој мрежи на основу података добијених од стране других служби;
- вршење стручног и пројектантског надзора;
- израда техничке документације за водоводне и канализационе прикључке и уличну инфраструктуру;
- израда понуда за радове;
- израда потреба у материјалу, радној снази и енергији за градилиште;
- обезбеђење одобрења за раскопавање улица и тротоара;
- одржавање магистралних цевовода, водоводне мреже и дистрибутивног система;
- извођење нових инсталација водовода и канализације као и прикључење потрошача на водоводну и канализациону мрежу;

- одржавање возила, грађевинских машина и осталих апарати на нивоу целог предузећа;
- замена, контрола, сервисирање и уградња водомера;
- означавање поред сваког водомера (са плочицом), идентификациони број мernог места, тако да се олакша очитавање инкасантима;
- одржавање канализационе мреже и објеката у функционалном стању канализационе мреже града Лесковца и насељеним местима са припадајућим објектима;
- визуелна контрола исправности канализационе мреже;
- ручно и машинско чишћење ревизионих шахти специјалним возилима;
- одгушчење зачепњених канализационих водова;
- одржавање сифонских прелаза;
- одржавање канализационих пумпних станица, пумпних агрегата и командно-управљачких ормана;
- црпљење и одвоз садржаја септичких јама (сепаратори и таложници након пуштања у рад ЦППОВ);
- уговорено одржавање уличних сливника и сливничких веза, подвожњака, украсних градских фонтана и одржавање јавних чесми;
- израда географско информационог система (ГИС) постојеће инфраструктуре.

7.3. Сектор финансијско-комерцијалних послова

Сектор финансијско-комерцијалних послова обавља из делатности ЈКП Водовод следеће послове:

- послови предвиђени прописима о рачуноводству и општим актима предузећа из ове области; обрачун пореза на зараде, ПДВ-а (месечни обрачун);
 - интерна контрола улазне и излазне документације;
 - обезбеђење поузданости и веродостојности података;
 - оперативна евидентија купаца и добављача;
 - послови благајничког пословања, обрачуна зарада и других примања запослених, као и послови ликвидатуре;
 - праћење и контрола благајничких трошкова и докумената;
 - прикупљање, обрада и анализа финансијских података, неопходних за пословање предузећа;
 - израда калкулације цене коштања;
 - прикупљање и обрада података за израду програма пословања и њихово усклађивање са усвојеним смерницама и политикама предузећа;
 - пружање стручне помоћи у евалуацији финансијских ефеката будућих пословних одлука;

- праћење остварења постављених циљева кроз дневну, месечну и годишњу анализу пословања, чиме се стиче увид у успешност пословања предузећа, што је основ за доношење важних пословних одлука;
- праћење структуре остварења расхода и прихода на месечном нивоу;
- израда тромесечних извештаја о реализацији годишњег програма пословања;
- израда годишњих програма пословања и извештаја о раду предузећа;
- израда средњорочних и дугорочних планова пословања предузећа;
- израда завршног рачуна;
- послови очитавања водомера;
- редовно очитавање потрошње воде и фактурисање услуга потрошачима;
- штампање и припрема рачуна за доставу потрошачима;
- вршење контроле исправности уноса података о читању;
- наплата по испостављеним рачунима за утрошену воду;
- праћење наплате потраживања, књижење уплате потрошача, која се врши преко шалтера предузећа, у благајни предузећа и радом инкасаната на терену;
- пријем рекламија преко службе наплате и читања и њихово решавање;
- сачињавање споразума о репограму дуговања;
- евидентирање нових потрошача;
- обавеза утврђивања месечног обрачуна камате на рачуне који су плаћени после истека рока наведеног на рачуну за воду;
- редовно достављање података правној служби за утужења нередовних потрошача;
- припрема и прослеђивање података техничком сектору о нередовном плаћању обавеза потрошача, као и искључења нередовних потрошача;
- израда стандардне форме о извештавању и активностима: искључивању неплатиша, контроли, отклањању и искључењу нелегалних потрошача и прикључака;
- рад на отклањању нелегалних потрошача и нелегалних прикључака, као и достављање детаљних извештаја о извршеним контролама;
- аутоматска обрада прикупљених података;
- пружање информатичке подршке упошљеницима, као и специфичним послова из области информационих технологија;
- праћење савремених информационих технологија и њихова пуне примена у раду предузећа;
- послови набавке материјала;
- прикупљање понуда од добављача и избор најповољнијег добављача;
- координација рада са секторима и службама око припреме и обраде тендарске документације;

- контрола и обрада тендерске документације у складу са потребама наручиоца и одредбама Закона о јавним набавкама;
- чување обрађене тендерске документације;
- контрола и обрада текста предлога Уговора о јавним набавкама;
- придржавање важећих законских прописа, одлука органа предузећа, плана јавних набавки и добре праксе у раду;
- старање о законитости, у складу са Законом о јавним набавкама;
- старање о реализацији плана јавних набавки;
- архивирање и чување документације, везане за поступке јавних набавки;
- припрема и израда годишњих планова набавки;
- припрема и слање аката Управи за јавне набавке и Државној ревизорској институцији;
- врши контролисање и овлашћен је да обавља оверавање водомера у акредитованој лабораторији за контролисање водомера;

7.4. Сектор правних и општих послова

Сектор правних и општих послова обавља из делатности ЈКП Водовод следеће послове:

- израда нацрта општих аката,
- заступање пред органима и судовима,
- праћење Законских прописа из делатности ЈКП Водовод,
- припрема материјала и организација седнице Надзорног одбора, комисија и других органа ЈКП Водовод,
- послови из области радних односа,
- административно технички послови,
- обављање секретарских послова, пријем, експедиција, достављање, чување и архивирање поште за потребе ЈКП Водовод и остале административно техничке послове,
- послови курира и одржавање хигијене у пословним просторијама,
- копирање и повезивање елабората, умножавање и фотокопирање материјала за потребе ЈКП Водовод,
- израда анализа, планова и извештаја из области пословања,
- послови осигурања имовине и лица,
- управно правни послови,
- имовинско правни послови,
- послови одржавања објекта,
- послови везани за безбедност и здравље на раду,
- послови обезбеђења,
- послови везани за народну одбрану,
- послови везани за поступак јавне набавке.

8. ПРИКАЗ РОДНЕ СТРУКТУРЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти је 264 (100%).

Укупан број жена у предузећу је 84, што чини 31,80% , а укупан број мушкараца је 180 што чини 68,20%.

Од тога је: 246 запослених на неодређено време, (82 жена што чини 33,33%) и 18 запослених на одређено време (2 жене што чини 11,11%).

8.1. Родна структура запослених и радно ангажованих лица

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти заступљеност жена је 32,20 % ,што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености.

8.2. Надзорни одбор предузећа

Надзорни одбор предузећа има 3 члана (3 члана М – 100%).

9. СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ

Укупно: 3 (100%) од 21 – 30 година живота

Ж:

М: 3 (100%)

Укупно: 25 (100%) од 31 – 40 година живота

Ж: 5 (20%)

М: 20 (80%)

Укупно: 82 (100%) од 41 – 50 година живота

Ж: 29 (35,36%)

М: 53 (64,63%)

Укупно: 104 (100%) од 51 – 60 година живота

Ж: 37 (35,58%)

М: 67 (64,42%)

Укупно: 32 (100%) од 61 – 70 година живота

Ж: 11 (34,38%)

М: 21 (65,62%)

10. 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. | 14 | (100 %) | 4 | (28.57 %) | 10 |
| 2. | | | | | |
| 3. | 62 | (100%) | 4 | (6,45 %) | 58 |
| 4. | 92 | (100%) | 36 | (39,13 %) | 56 |
| 5. | 4 | (100%) | 0 | (0 %) | 4 |
| 6.1 | 27 | (100%) | 15 | (55,55 %) | 12 |
| 6.2. | | | | | |
| 7.1 | 46 | (100%) | 24 | (52,17%) | 22 |
| 7.2 | 1 | (100%) | 0 | (0 %) | 1 |

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

11. РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Радни процеси који су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности су у сектору прераде воде, 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 објекта, служби изградње, одржавања мреже и објекта, служби одржавања возног парка, резервног изворишта и пумпних станица, на радном месту читач-инкасант 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.

12. 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 Лесковац за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци:

Сектор прераде воде:

- Руковалац уређајем на одржавању акумулације “Барје” - укупан број извршилаца 5 (пет)
- Руковалац уређајем за прераду воде - укупан број извршилаца 8 (осам)
- Оператор уређаја за прераду воде - укупан број извршилаца 3 (три)
- Оператор уређаја за прераду воде и заштита од пожара - укупан број извршилаца 2 (два)
- Оператор на одржавању уређаја за пречишћавање отпадних вода и заштита од пожара - укупан број извршилаца 5 (пет)
- Оператор на одржавању уређаја за пречишћавање отпадних вода укупан број извршилаца 3 (три)
- Оператор на одржавању уређаја за пречишћавање отпадних вода и руковалац радним-грађевинским машинама - укупан број извршилаца 4 (четири)
- Оператор прераде отпадних вода – електроинсталатер - укупан број извршилаца 4 (четири).

Сектор техничких послова:

- Механичар за сервисирање водомера - укупан број извршилаца 3 (три)
- Водоинсталатер 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-инкасант укупан број извршилаца 21 (двадесетједан)

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 мушких 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 послана везује за мушки пол.

13. ПРИКАЗ СТРУКТУРЕ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА ПРЕМА ПРОЦЕСИМА РАДА

- Старосна структура запослених у сектору Прераде воде: Укупан број жена: 23; Укупан број мушкараца 45

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у сектору Прераде воде је следећа заступљеност: 33,82 % жена, што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености и 66,18% мушкараца од тога:

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

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

Укупно: 10 (100%) од 31 – 40 година живота

Ж: 3 (30%)

М: 7 (70%)

Укупно: 21 (100%) од 41 – 50 година живота

Ж: 6 (28,57%)

М: 15 (71,43%)

Укупно: 32 (100%) од 51 – 60 година живота

Ж: 13 (40,62%)

М: 19 (59,37%)

Укупно: 5 (100%) од 61 – 70 година живота

Ж: 1 (20%)

М: 4 (80%)

Процена ризика од повреде принципа родне равноправности

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у сектору Прераде воде:

| Ниво квалификације: | Укупно: | | Жена: | | Мушкараца: |
|---------------------|---------|---------|-------|----------|------------|
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| 3. | 18 | (100 %) | 0 | (%) | 18 |
| 4. | 22 | (100 %) | 8 | (36,36%) | 14 |
| 5. | 1 | (100 %) | 0 | (%) | 1 |
| 6.1 | 2 | (100 %) | 0 | (%) | 2 |
| 6.2. | | | | | |
| 7.1 | 24 | (100 %) | 15 | (62,5%) | 9 |
| 7.2 | 1 | (100 %) | 0 | (%) | 1 |

- Старосна структура запослених у Сектору техничких послова: Укупан број жена: 9; ; Укупан број мушкараца 68

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у сектору Техничких послова је следећа заступљеност: 11,69 % жене, што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености и 88,31% мушкараца од тога:

Укупно: 3 (100 %) од 21-30 година живота

Ж: 0 (100 %)

М: 3 (100%)

Укупно: 9 (100 %) од 31-40 година живота

Ж: 0 (%)

М: 9 (100%)

Укупно: 23 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 2 (8,70 %)

М: 21 (91,30%)

Укупно: 30 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 5 (16,66%)

М: 25 (83,34%)

Укупно: 12 (100 %) од 61-70 година живота

Ж: 2 (16,66 %)

М: 10 (83,34%)

Процена ризика од повреде принципа родне равноправности

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

| Ниво квалификације: | Укупно: | | Жена: | | Мушкараца: |
|---------------------|---------|---------|-------|------------|------------|
| 1. | 9 | (%) | 0 | (%) | 9 |
| 2. | | | | | |
| 3. | 33 | (100 %) | 0 | (%) | 33 |
| 4. | 23 | (100 %) | 5 | (21,73%) | 18 |
| 5. | 2 | (100 %) | 0 | (%) | 2 |
| 6.1 | 4 | (100 %) | 3 | (75 %) | 1 |
| 6.2. | | | | | |
| 7.1 | 6 | (100 %) | 2 | (33,33 %) | 0 |
| 7.2 | 0 | (100 %) | 0 | (%) | 0 |

- Старосна структура запослених у Сектору финансијско – комерцијалних послова:
Укупан број жена 10; Укупан број мушкараца 66

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у сектору финансијско-комерцијалних послова је следећа заступљеност: 13.16 % жене, што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености и 86,84% мушкараца од тога:

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

Ж: 0 (%)

М: 0 (%)

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

Ж: 1 (20 %)

М: 4 (80%)

Укупно: 28 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 15 (53,57 %)

М: 13 (46,43%)

Укупно: 28 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 11 (39,29 %)

М: 17 (60,71%)

Укупно: 13 (100 %) од 61-70 година живота

Ж: 7 (53,85 %)

М: 6 (46,15%)

Процена ризика од повреде принципа родне равноправности

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу у Сектору финансијско – комерцијалних послова::

| Ниво квалификације: | Укупно: | | Жена: | | Мушкараца: |
|---------------------|---------|---------|-------|------------|------------|
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| 3. | 3 | (100 %) | 0 | (%) | 3 |
| 4. | 37 | (100 %) | 18 | (48,65 %) | 19 |
| 5. | 1 | (100 %) | 0 | (%) | 1 |
| 6.1 | 19 | (100 %) | 9 | (47,37 %) | 10 |
| 6.2. | | | | | 0 |
| 7.1 | 14 | (100 %) | 7 | (50,00%) | 7 |
| 7.2 | 0 | | 0 | | 0 |

- Старосна структура запослених у Сектору правних и општих послова: Укупан број жена: 16; 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%,

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

М: 0 (%)

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

М: 0 (%).

Укупно: 10 (100 %) од 41-50 година живота

Ж: 6 (60 %)

М: 4 (40 %)

Укупно: 14 (100 %) од 51-60 година живота

Ж: 8 (57,15 %)

М: 6 (42,85 %)

Укупно: 2 (100 %) од 61-70 година живота Ж: 1 (50,00%)

М: 1 (50,00%)

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

| Ниво квалификације: | Укупно: | | Жена: | | Мушкараца: |
|---------------------|---------|---------|-------|-----------|------------|
| 1. | 5 | (100%) | 4 | (80%) | 1 |
| 2. | 0 | (100 %) | 0 | (%) | 0 |
| 3. | 8 | (100 %) | 4 | (50,00%) | 4 |
| 4. | 10 | (100 %) | 6 | (60,00%) | 4 |
| 5. | 0 | (100 %) | 0 | (%) | 0 |
| 6.1 | 2 | (100 %) | 2 | (100 %) | 0 |
| 6.2. | | | | | |
| 7.1 | 2 | (100 %) | 0 | (%) | 2 |
| 7.2 | | | | | |

14. 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

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.

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

15. РЕЗИМЕ РАДНИХ ПРОЦЕСА

Радни процеси који су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности су у сектору прераде воде, 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 објекта, служби изградње, одржавања мреже и објекта, служби одржавања возног парка, резервног изворишта и пумпних станица, на радном месту читач-инкасант 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.

Ако се посматрају радни процеси у Органу јавне власти:

- у сектору Прераде воде је следећа заступљеност: 33,82 % жена ,што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености
- у сектору техничких послова постоји 11,69 % жена, што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености
- у сектору финансијско – комерцијалних послова је следећа заступљеност: 13.16 % жена, што значи да је испод 40% и постоји низак ризик родне неуравнотежености
- 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%,

16. 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.

17. 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 прерасподелу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о споразумном престанку радног односа о разлогима 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 политike 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 узнемирање, 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 уравнотеђеном положају жена и мушкараца.

Посебне мере су сталан задатак Органа јавне власти и примењују се у континуитету током 2023. године, са циљем да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада.

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 посту и престанак радног односа.

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.

18. ПОДАЦИ О ЛИЦУ 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: Ђокић Маријана, дипл.прав.

Број телефона: 065/800-75-02

Емаил: marijana.djokic@vodovodle.rs

19. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

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

Овај Правилник објављен је на огласној табли послодавца дана 28.02.2023. године.

Обрадили:

Ђокић Маријана, дипл.прав.

Đokat Marijana

Костић Нинослав, дипл.прав.

Ninošlav Kostić



Ристић Станиша, дипл.екон.