

ЖКП ВОДОВОД  
СМЕДЕРЕВО  
БРОЈ: 01-1680/1  
ДАТУМ: 05.12.2022.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности ( "Сл. гласник РС", бр. 52/2021)  
вд директор доноси:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА 2023. ГОДИНУ

### 1. Увод

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

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

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ЖКП Водовод Смедерево.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Подаци садржани у овом Плану дати су са стањем на дан 30.09.2022. године, последњег дана тромесечног извештаја.

### 2. Основни подаци о послодавцу и запосленима

#### Подаци о послодавцу:

Подаци о послодавцу:	Јавно комунално предузеће Водовод Смедерево
Седиште послодавца:	Смедерево, 17. Октобра бр.3
Порески идентификациони број (ПИБ):	100970950
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	БД. 32461/2005 од 06.07.2005.
Матични број:	07389574

Шифра делатности послодавца:	3600- Сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде	
Укупан број запослених:	182	
Број запослених разврстан по полној структури:	Жене: 46	Мушкарци: 136
Укупан број руководећих радних места:	17	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури:	Жене: 6	Мушкарци: 11
Укупан број извршилачких радних места:	165	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Жене: 40	Мушкарци: 125
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	Нису утврђена	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2023. години, према полној структури запослених:	Жене: 0	Мушкарци: 0
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2023. години, према полној структури:	Жене: 5	Мушкарци: 9
Укупан број планираних за одлазак у пензију у 2023. години, према полној структури:	Жене: 3	Мушкарци: 8
Број жена које ће се вратити на рад у 2023. години, а које су користиле породично одсуство:	1	

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

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању ЈКП Водовод Смедерево у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. Не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП Водовод Смедерево у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

С обзиром на природу делатности којом се предузеће бави, а то је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде, радна места машиниста, руковаоци хидропостројења, помоћни радници на одржавању водоводне и канализационе мреже, водоинсталатери, машинбравари, канализатори, возачи специјалног возила, возачи-руковаоци грађевинских машина, аутомеханичари, јесу радна места која се по својој природи везују за мушки пол. Жене нису ангажоване на овим пословима, с обзиром на тежину посла, а имајући у виду и да на тржишту рада нема жена са оваквим занимањима.

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

#### 4. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради 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 равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2023. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла;
2. Успостављање равномерног односа полова међу запосленима ( распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
3. Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама ( специјалистички прегледи жена и мушкараца), с обзиром да се на претходне и периодичне прегледе упућују само запослени који обављају послове са повећаним ризиком, а то су мушкарци;
4. Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
5. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању предузећа. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈКП Водовод Смедерево ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

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

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

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

SR SR  
ВД ДИРЕКТОР  
Срђан Стојковић, дипл.грађ.инж.

