

ЈКП Водовод Златибор

Број:5823/22

30.12.2022. године

Чајетина

ПЛАН

**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ВОДОВОД ЗЛАТИБОР**

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. овог закона, дана 30.12.2022. године, директор предузећа ЈКП Водовод Златибор донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

1. ОПШТИ ДЕО О ПРЕДУЗЕЋУ

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Јавно комунално предузеће Водовод Златибор
Скраћени назив	ЈКП Водовод Златибор
Матични број	20302976
ПИБ	105060489
Адреса седишта	Александра Карађорђевића 6а Чајетина

Предузеће ЈКП Водовод Златибор (у даљем тексту **Предузеће**) своју активност и делатност обавља на територији општине Чајетина.

Предузеће је основано 2007. године са претежном делатношћу **36. 00-скупљање, пречишћавање и дистрибуција воде**.

Предузеће у складу са циљевима ради којих је основано залагаће се за остваривање права у складу са Законом о родној равноправности.

Предузеће је основано од стране општине Чајетина ради обављања комуналне делатности снабдевања грађана водом за пиће, као претежном делатношћу, изградњом и реконструкцијом водоводне и канализационе мреже, а обавља и друге делатности у складу са оснивачким актом и статутом.

Предузеће послује у оквиру служби и одељења:

1. одељење општих послова

I -Служба финансија и наплате:

2. одељење рачуноводства

3. одељење наплате

II-Служба за контролу и производњу воде:

4. одељење за изградњу и одржавање вик мреже

5. одељење за месне водоводе

6. одељење за електромашинско одржавање

7. одељење возног парка

8. одељење за гис

9. одељење за развојне послове и техничку припрему

9. одељење за контролу и пречишћавање отпадних вода

Орган предузећа је Надзорни одбор од три члана у коме је као представник запослених жена.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ПРЕДУЗЕЋЕ ЈКП ВОДОВОД ЗЛАТИБОР

Како и многе друге организације и предузећа нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања овог предузећа.

1.1.1. Број запослених и полна заступљеност

Укупан број запослених је 87.

Полна структура:

Мушкарци-66

Жене-21

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

Висока сп- 19

Виша сп -4

Средња сп-52

Низа сп- 12

Структура запослених према годинама старости:

од 20-30 година старости 4

од 30-40 година старости 23

од 40-50 година старости 26

од 50-60 година старости 26

од 60-65 година старости 8

Структура запослених жена према годинама старости:

од 30-40 година старости 5

од 40-50 година старости 7

од 50-60 година старости 6

од 60-65 година старости 3

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Предузеће нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду и органима управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у предузећу у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Специфичност делатности предузећа је таква да се обављају тежи физички послови, али се жене у већем броју запослене у службама и одељењима рачуноводства, наплате, одељењу контроле квалитета воде и општој служби, уз будуће планове додатног запошљавања жена, како би се повећала њихова заступљеност.

Након процене ризика утврђено је да је степен ризика умерени (жути), а степен вероватноће настанка ризика је занемарљив.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстati у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

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. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

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 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређује и спроводи предузеће.

Приликом одређивања посебних мера уважавају се различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама обезбеђује се:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у надзорном одбору и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Мере, које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Предузеће у органу управљања по актима предузећа има у 100% износу заступљеност жене , а у организационој структури због специфичности обављања делатности и тежих физичких послова већа је заступљеност мушкараца,из објективних разлога , па тако овакве мере нису неоходне за унапређење принципа родне равноправности.

Подстицајне мере

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

Предузеће услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Запошљавање већег броја жена .

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2025. године.

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Предузеће услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у предузећу и органу управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

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 о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима предузета није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности, ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЗАПОСЛЕНЕ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у предузећу.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката .

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Мирољуб Ђокић
	Број телефона на радном месту	031-3831 805
	Мобилни телефон	069 8550007
	e-mail	miroslav.djokic@vodovod-zlatibor.org

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању овог предузећа.

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

План ступа на снагу по истеку осам дана од објаве на огласној табли предузећа и достављања Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА

Миломир Туцовић

The stamp contains the following text in a circular arrangement:

- Top: "ГРАДСКО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ"
- Middle: "Водовод Златибор"
- Bottom: "САЈЕТИНА"