

ЈКП Водовод Златибор
Број: 167/24
15.01.2024. године
Чајетина

ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ВОДОВОД ЗЛАТИБОР ЗА 2024. ГОДИНУ

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 15.01.2024. 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

Орган предузећа је Надзорни одбор од три члана, мушки пола.

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

Као 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 97.

Полна структура:

Мушкирци-77

Жене-20

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

Висока сп- 20

Виша сп -3

Средња сп-57

Низа сп- 17

Структура запослених према годинама старости:

од 20-30 година старости 9

од 30-40 година старости 32

од 40-50 година старости 32

од 50-60 година старости 18

од 60-65 година старости 6

Структура запослених жена према годинама старости:

од 30-40 година старости 7

од 40-50 година старости 4

од 50-60 година старости 5

од 60-65 година старости 4

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, пројекта 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 жена , а у организационој структури због специфичности обављања делатности и тежих физичких послова већа је заступљеност мушкараца,из објективних разлога , па тако овакве мере нису неохондне 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 мушкарце 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 за 2024. годину.

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	Мирослав Ђокић
	Број телефона на радном месту	031-3831 805
	Мобилни телефон	069 8550007
	e-mail	miroslav.djokic@vodovod-slatibor.org

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању овог предузећа уз наставак плана из 2023. године.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене предузете 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

М. Туцовић



167-1
11.1.24

Образац 3

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године**
Јавно комунално предузеће Водовод Златибор
(назив органа јавне власти/послодавца)

1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):
- Назив: Јавно комунално предузеће Водовод Златибор
Седиште и адреса: Чајетина ул. Александра Карађорђевића бр.
- Број телефона: 031 3831805
Електронска адреса: office@vodovod-zlatibor.org
Веб сајт:
Матични број: 20302976
ПИБ:
105060489
2. Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):
- а) Да;
 б) Не;
 в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет;
 г) Датум доношења: 30.12.2022. ;
 д) Датум јавног објављивања: јануар 2023. ;
 ћ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: на сајту ЈКП Водовод Златибор (документи).
3. Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:
- а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, нездовољава и сл.):
задовољава
- б) Списак посебних мера: усавршавање и едукација запослених на тему родне равноправности
- в) Разлоги за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:
додатно побољшање стања родне равноправности у ЈКП Водовод Златибор
- г) Почетак примене посебних мера: од дана доношења плана управљања ризицима
- д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: сагласно плану

ђ) Престанак спровођења посебних мера:
посебне мере се континуирано спроводе по Плану за период 2023-2025 године

4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):
ЈКП Водовод Златибор нема утицаја на полну структуру пријављених кандидата и кандидаткиња за заснивање радног односа, а имајући у виду делатност предузећа заступљени су мушки. Приликом пријема у радни однос у обзир су узимане потребе за обављање послова које су кандидати/киње поседовали.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Мирољуб	Ђокић	069 8550007	miroslav.djokic@vodovod-zlat	

ПРИЛОГ:

– Образац I

Датум: 15.01.2024. године

Место: Чачак

М.П. Миломир Туцовић, директор

М. Туцовић

(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

167-2
05.1.27

Образац I

ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
Јавно комунално предузеће Водовод Златибор
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: <u>Јавно комунално предузеће Водовод Златибор</u> Седиште и адреса: <u>Чајетина ул Алекандра Карађорђевића 6а</u> Број телефона: <u>031 3831-805</u> Електронска адреса: <u>office@vodovod-zlatibor.org</u> Веб сајт: _____ Матични број: <u>20302976</u> ПИБ: <u>105060489</u>																														
2. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица:	<u>97</u> (100%)																														
2. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена:	<u>20</u> (<u>20,62</u> %)																														
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца:	<u>77</u> (<u>79,38</u> %)																														
2. в	Старосна структура:	<table><tr><td>Укупно: 9 (9,2 %)</td><td>Од 21–30 година живота</td></tr><tr><td>Ж: / (%)</td><td></td></tr><tr><td>М: 9 (9,2%)</td><td></td></tr></table> <table><tr><td>Укупно: 32 (33 %)</td><td>Од 31–40 година живота</td></tr><tr><td>Ж: 7 (7,2 %)</td><td></td></tr><tr><td>М: 25 (25%)</td><td></td></tr></table> <table><tr><td>Укупно: 32 (33 %)</td><td>Од 41–50 година живота</td></tr><tr><td>Ж: 4 (4,1 %)</td><td></td></tr><tr><td>М: 28 (28 %)</td><td></td></tr></table> <table><tr><td>Укупно: 18 (18,1 %)</td><td>Од 51–60 година живота</td></tr><tr><td>Ж: 5 (5,1 %)</td><td></td></tr><tr><td>М: 13 (13 %)</td><td></td></tr></table> <table><tr><td>Укупно: 6 (6,1 %)</td><td>Од 61–70 година живота</td></tr><tr><td>Ж: 4 (4,1 %)</td><td></td></tr><tr><td>М: 2 (2 %)</td><td></td></tr></table>	Укупно: 9 (9,2 %)	Од 21–30 година живота	Ж: / (%)		М: 9 (9,2%)		Укупно: 32 (33 %)	Од 31–40 година живота	Ж: 7 (7,2 %)		М: 25 (25%)		Укупно: 32 (33 %)	Од 41–50 година живота	Ж: 4 (4,1 %)		М: 28 (28 %)		Укупно: 18 (18,1 %)	Од 51–60 година живота	Ж: 5 (5,1 %)		М: 13 (13 %)		Укупно: 6 (6,1 %)	Од 61–70 година живота	Ж: 4 (4,1 %)		М: 2 (2 %)	
Укупно: 9 (9,2 %)	Од 21–30 година живота																															
Ж: / (%)																																
М: 9 (9,2%)																																
Укупно: 32 (33 %)	Од 31–40 година живота																															
Ж: 7 (7,2 %)																																
М: 25 (25%)																																
Укупно: 32 (33 %)	Од 41–50 година живота																															
Ж: 4 (4,1 %)																																
М: 28 (28 %)																																
Укупно: 18 (18,1 %)	Од 51–60 година живота																															
Ж: 5 (5,1 %)																																
М: 13 (13 %)																																
Укупно: 6 (6,1 %)	Од 61–70 година живота																															
Ж: 4 (4,1 %)																																
М: 2 (2 %)																																
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:	<table border="1"><thead><tr><th>Ниво квалификације:</th><th>Укупно:</th><th>Жена:</th><th>Мушкараца:</th></tr></thead><tbody><tr><td>1. всс</td><td>20 (20 %)</td><td>4 (4,1 %)</td><td>16 (16,1 %)</td></tr><tr><td>2. ВС</td><td>3 (3 %)</td><td>1 (1 %)</td><td>2 (2 %)</td></tr><tr><td>3. ССС</td><td>57 (58,7 %)</td><td>15 (15,4 %)</td><td>42 (43 %)</td></tr><tr><td>4. основна</td><td>17 (17,1 %)</td><td>/ (%)</td><td>17 (17, %)</td></tr></tbody></table>	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:	1. всс	20 (20 %)	4 (4,1 %)	16 (16,1 %)	2. ВС	3 (3 %)	1 (1 %)	2 (2 %)	3. ССС	57 (58,7 %)	15 (15,4 %)	42 (43 %)	4. основна	17 (17,1 %)	/ (%)	17 (17, %)										
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:																													
1. всс	20 (20 %)	4 (4,1 %)	16 (16,1 %)																													
2. ВС	3 (3 %)	1 (1 %)	2 (2 %)																													
3. ССС	57 (58,7 %)	15 (15,4 %)	42 (43 %)																													
4. основна	17 (17,1 %)	/ (%)	17 (17, %)																													

5.	(%)	(%)	(%)
6.	(%)	(%)	(%)
7.	(%)	(%)	(%)
8.	(%)	(%)	(%)

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разверстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	95 (98 %)	20 (20,6 %)	75 (77,4 %)
Лица на положајима	2 (2,06 %)	/ (_____ %)	2 (2,06 %)

5. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, развертане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	81.583,00 (97,98 %)	84.500,00 (20,61 %)	80.326,00 (75,25 %)
Лица на положајима	132.086,00 (2,06 %)	/ (_____ %)	132.086,00 (2,06 %)

6. а Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евидентије запошљавана односно радно ангажована, разверстаних по полу и старосној доби:

Ж: / (_____ %)
М: 5 (5,15 %)

Од 21–30 година живота

Ж: 2 (2,06 %)
М: 3 (3,06 %)

Од 31–40 година живота

Ж: / (_____ %)
М: 1 (1 %)

Од 41–50 година живота

Ж: / (_____ %)
М: 3 (3,06 %)

Од 51–60 година живота

Ж: / (_____ %)
М: 1 (1 %)

Од 61–70 година живота

6. б Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евидентије добила отказ, односно која су отпуштена, разверстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

M: _____ (%)

Разлози: споразумни раскид и испуњавање услова за старосну пензију

7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.
Навести разлоге: природа посла за обављање физичких радова

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.
Навести разлоге: Запослена лица су примана у радни однос и распоређивана на конкретна радна места у складу са потребним квалитетима без обзира на пол.

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурс за попуњавање положаја или извршилачким радним местима у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код последавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1./	(%)	(%)	(%)
2.	(%)	(%)	(%)
3.	(%)	(%)	(%)
4.	(%)	(%)	(%)
5.	(%)	(%)	(%)
6.	(%)	(%)	(%)
7.	(%)	(%)	(%)
8.	(%)	(%)	(%)

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: / _____ (%) Од 21–30 година живота

Ж: _____ (%)

求: _____ (%)
M: _____ (%)

Укупно: / (%) Од 31-40 година живота

з купно. /
рік: _____ (%)

求： （ %）

Укупно: _____ (%) Од 41–50 година живота
 Ж: _____ (%)
 М: _____ (%)

Укупно: _____ (%) Од 51–60 година живота
 Ж: _____ (%)
 М: _____ (%)

Укупно: _____ (%) Од 61–70 година живота
 Ж: _____ (%)
 М: _____ (%)

11. Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираним у тачки 10. овог обрасца.
 Навести начин поступања: /

12. а Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције:
 нема

12. б Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције:
 /

12. в Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама:
 /

13. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:

Укупно: / _____ (%)
 Ж: _____ (%)
 М: _____ (%)

14. Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21–30 г.	Од 31–40 г.	Од 41–50 г.	Од 51–60 г.	Од 61–70 г.
1. всe 1	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)
2.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)

3.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)
4.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)
5.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)
6.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)
7.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)
8.	(____%)	(____%)	(____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)	Ж (____%) М (____%)

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:

Укупно: / (____%)

Ж: (____%)

М: (____%)

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
/ (____%)		— (____%)	— (____%)	

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Мирослав	Презиме: Ђокић	Контакт телефон: 0698550007	Електронска адреса: niroslav.djokic@vodovod-zlatibor.rs	Потпис:
------------------	-------------------	--------------------------------	--	---------

Датум: 15.01.2024.

Место: Чачкина

Миломир Туцовић, директор

(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

Миломир Туцовић
(потпис овлашћеног лица)
Назив функције, име и презиме овлашћеног лица