



**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈУ
«ВОДОВОД», ЧАЧАК, Ул. Краља Петра I бр. 8
Централа * 032/303-606* Факс: 032/303-616* Директор 032/303-600
Текући рачун: 155 – 304 – 68 * ПИБ: 101108292 МБ:07167610**

Датум, 29.12.2023.год.
Број: 5204

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС бр. 52/2021), члана 48. Статута ЈКП “Водовод“ Чачак, доносим

**П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА 2024. ГОДИНУ**

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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и 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 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 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.

2. ПРАВНИ ОКВИР

- Устав Републике Србије („Сл. гл.РС“, бр. 98/2006)
- Закон о родној равноправности („Сл. гл.РС“, бр. 52/2021)
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гл.РС“, бр. 22/2009 и 52/2021)
- Закон о раду („Сл. гл.РС“, бр. 24/2009,6/2009, 94/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018)
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гл.РС“, бр. 67/2022)
- Општа акти ЈКП „Водовод“ Чачак.

3. САДРЖИНА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у постојећим делатностима. Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40 – 50 % у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа 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 рада ЈКП „Водовод“ Чачак.

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. ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

Назив послодавца: Јавно комунално предузећа за „Водовод и канализацију“ „Водовод“ Чачак.

- Скраћени назив послодавца: ЈКП „Водовод“ Чачак
- Седиште послодавца: Чачак, ул. Краља Петра I бр. 8.
- ПИБ: 101108292
- МБ: 07167610
- Број и датум Решења о упису у Регистар привредних субјеката: БД32373/2005 од 16.06.2005.године.
- Шифра делатности: 3600- сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде
- Одговорно лице: директор Зоран Пантовић, дипл.инг.грађ.
- Одговорно лице за координацију мера равноправности: Томислав Капларевић, дипл.правник, број телефона:032/303-600.
- email: vodovod@vodovodca.rs
- veb-sajt:www.vodovodca.rs

5. ДЕЛАТНОСТ

ЈКП „Водовод“ Чачак је основано ради обављања делатности од општег интереса и то:
3600 – сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде.
3700 – уклањање отпадних вода.

Предузеће обавља и друге делатности као што су:

- изградња цевовода,
- рушење објеката, припрема градилишта постављање електричних инсталација и друге делатности

6. ОГРАНИЗАЦИОНА ЦЕЛИНА ПРЕДУЗЕЋА

Организационе јединице предузећа су:

- Сектор за правне и опште послове (који обухвата: Службу за правне и опште послове и Одељење обезбеђења),
- Сектор за економске послове (који обухвата: Службу за комерцијалне послове, Службу за финансијске послове и Службу за књиговодствене послове). У оквиру Службе за комерцијалне послове постоји Одељење читача, а у оквиру Службе за финансијске послове постоји одељење АОП-а (аутоматска обрада података).
- Сектор за техничке послове (који обухвата: Службу за развој, Службу за производњу и дистрибуцију воде, Службу за изградњу и одржавање и Службу за санитарну контролу)..

Поред наведеног, самосталне послове у предузећу обавља интерни ревизор.

7. ПОСЛОВНИ ПРОЦЕСИ

- Служба за правне и опште послове обавља послове везане за писарницу и пријем поште, подношење предлога за извршење ради наплате дуга, заступање пред судовима и другим органима, израду нацрта аката, кадровску евиденцију, израду уговора и сл.
- Одељење обезбеђења обавља обезбеђење предузећа у сарадњи са извршиоцем који је изабран по расписаном и спроведеном поступку за вршење послова обезбеђења.
- Служба за комерцијалне послове спроводи све поступке јавних набавки и набавки у складу са законом, решава рекламације потрошача, преко одељења читача читава водомере и др.
- Служба за финансијске послове испоставља рачуне, врши наплату потраживања, врши обрачун зараде, сачињава предлог Прогама пословања, израђује Извештај о пословању и друго.
- Служба за књиговодствене послове књижи све промене у вези излазних и улазних рачуна, води евиденцију основних средства, евиденцију материјала у магацину и друго,

- Служба за развој издаје одобрења за прикључак на водоводну и канализациону мрежу, врши снимање изграђене мреже и др.
- Служба за санитарну контролу врши хемијски и бактериолошки преглед воде
- Служба за производњу и дистрибуцију воде врши преузимање хигијенски исправне воде са регионалног система Рзав Ариље и дистрибуцију воде у систем градских резервоара, а затим ка свим потрошачима. Истовремено на локалним извориштима "Бељина " и " Пријевор – Парменац " врши и производњу воде која се дистрибуира у систем резервоара, а затим према крајњим потрошачима. Врши контролу ЦСНУ, одржава црпне станице фекалне канализације и др.
- Служба за изградњу и одржавање врши изградњу водоводне и канализационе мреже и одржавање водоводне и канализационе мреже и др.
- У број ангажованих лица ван радног односа од 10 извршилаца убраја се и 6 извршилаца ван радног односа ангажованих ради обављања послова на брани "Парменац " који послови не спадају у делатност овог предузећа па су зато ангажовани извршиоци по основу уговора о делу, које финансира град Чачак по основу годишњег уговора закљученог са ЈКП "Водовод" Чачак којим се регулишу међусобне обавезе на одржавању, обезбеђењу, чувању као и активирању бране Парменац ради формирања акумулације за потребе прихрањивања водом изворишта Пријевор – Парменац. Наведени послови су тешки физички послови и извршиоци који исте обављају су мушкарци.

8. ПРИКАЗ РОДНЕ СТРУКТУРЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП „Водовод“ Чачак је 180 извршиоца.

Укупан број жена у предузећу је 50 што чини 27,78%.

Укупан број мушкараца у предузећу је 130 што чини 72,22%.

Од напред наведеног броја је 170 запослених, од чега 156 запослених на недоређено време и 14 запослених на одређено време, а 10 лица је ангажовано по основу уговора о делу и преко омладинске задруге.

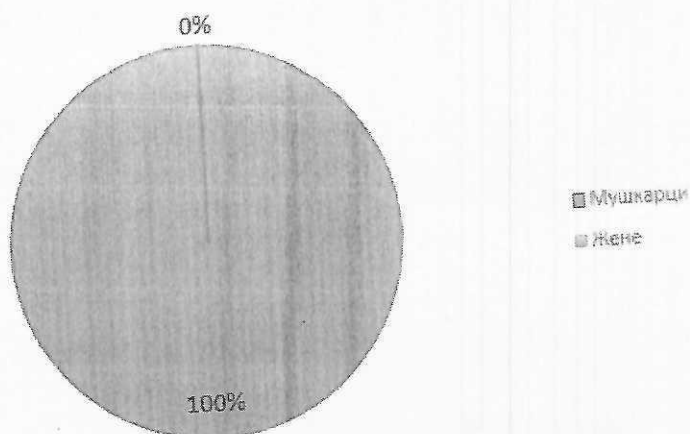
Од укупно 156 запослених на недоређено време је 114 мушкараца (73,08%) и 42 жене (26,92%).

На одређено време од запослених 14 извршилаца је 8 мушкараца (57,14%) и 6 жене (42,86%).

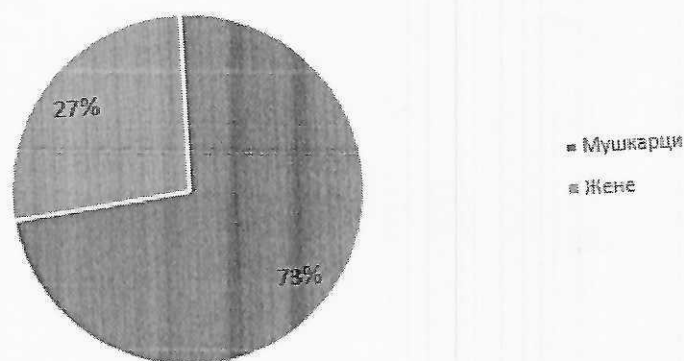
Од лица ангажованих ван радног односа чији број је укупно 10 извршилаца, 8 извршилаца су мушкараца (80%) и 2 жена (20%).

Надзорни одбор предузећа има 3 члана од чега су 3 мушкарца (100%) и 0 жена (0%).

НАДЗОРНИ ОДБОР ПРЕДУЗЕЋА



РОДНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА



У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП „Водовод“ Чачак заступљеност жена је 27,78 %, што значи да је испод 40% и постоји умерен ризик родне неравноуотежености.

8.1. СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА У ЈКП „ВОДОВОД“ ЧАЧАК

Од 21 - 30 година живота укупно 8 извршилаца:
Ж: 0 (0%)
М: 8 (100%).

Од 31- 40 година живота укупно 31 извршилаца:
Ж: 10 (32,26%),
М: 21 (67,74%).

Од 41-50 година живота укупно 36 извршилаца:
Ж: 8 (22,22%)
М: 28 (77,78%)

Од 51-60 година живота укупно 69 извршилаца:

Ж: 26 (37,68%)

М: 43 (62,32%)

Од 61-70 година живота укупно 36 извршилаца:

Ж:6 (16,67%)

М: 30 (83,33%).

8.2. СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА У ЈКП „ВОДОВОД“ ЧАЧАК

Квалификације које поседују запослена и радно ангажовани извршиоци разврстани по полу:

Ниво стручне спреме	Укупно	Жена	Мушкараца
I	5 (100%)	5 (100%)	0 (0%)
II	16 (100%)	1 (6,25%)	15 (93,75 %)
III	25 (100%)	3 (12%)	22 (88%)
IV	67 (100%)	25 (37,32%)	42 (62,68%)
V	28 (100%)	0 (0%)	28 (100%)
VI	18 (100%)	8 (44,44%)	10 (55,56%)
VII	21 (100%)	8 (38,10%)	13 (61,90%)

9. РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Делатност предузећа и послови које обављају запослени су изложени ризику повреде принципа родне равноправности, јер на појединим пословима постоје и посебни услови рада као нпр. изложеност опасности од професионалних обољења, рад у влази, рад у средини са повишеном буком, изложеност повишеној температури, рад на висини и сл., због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкарци.

9.1. РАДНА МЕСТА ЗА КОЈЕ ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКЕ ПРЕМА ПОЛУ

У ЈКП „Водовод“ Чачак постоје послови на којима се радни стаж рачуна са увећаним трајањем и то су:

- Фекалисти 12/14
- Водоинсталтери 12/14

Према Акту о процени ризика и безбедности здравља на раду у ЈКП „Водовод“ Чачак, а у складу са одредбама Правилника о организацији и систематизацији послова постоје послови са повећаним ризиком. На наведеним пословима постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) а постоје и други тешки послови на којима су запослени мушкарци а то су следећи послови:

- Водоинсталтер I - 12 извршилаца
- Водоинсталтер II - 1 извршилац
- Ложач, бравар, варилац - тренутно нема извршилаца
- Возач специјалног возила - 9 извршилаца
- Компресориста – тренутно нема извршилаца
- Фекалиста I - 5 извршилаца
- Фекалиста - 1 извршилац
- ПК радник - 8 извршилаца
- Водоинсталтер, возач специјалног возила – 1 извршилац

- Аутомеханичар – 1 извршилац
 - Пословођа механичарске радионице – 1 извршилац
 - Руковаоц грађевинским машинама – 6 извршилаца
 - Металостругар, возач – 1 извршилац
 - Зидар – 2 извршиоца
 - Машиниста - 2 извршиоца
 - Електричар – 1 извршилац
 - Ложач, возач – 1 извршилац
- Укупно: 58 извршилаца

У наведени број нису урачунати запослени на пословима читачи водомера који такође представљају теже послове због подизања шахт поклопаца и којих има 20 запослених и 2 извршиоца ван радног односа.

Такође постоји 6 извршилаца по основу уговора о делу ангажованих ради обављања послова на брани "Парменац " који послови не спадају у делатност овог предузећа а наведени послови су тешки и исте обављају мушкарци.

У ЈКП „Водовод“ Чачак свим општим актима (Статут, Колективни уговор, Правилник о организацији и систематизацији послова и др.) обезбеђен је исти третман жена и мушкараца у погледу права и одговорности и у предузећу не постоји дескриминација запослених по основу пола, неједнакост поступања, а послодавац никада није добијао притужбе од стране запослених по овом основу.

Разлог доминантнијем броју запослених мушког пола у одређеним деловима процеса рада, постоји због саме природе посла, односно тешког физичког рада и отежаних услова рада као и повећан ризик на појединим пословима. Због наведеног се и може рећи да постоји оправдана потреба за прављењем разлика према полу, јер се сама природа посла везује за мушки пол.

10. ПРИКАЗ СТРУКТУРЕ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА ПРЕМА ПРОЦЕСИМА РАДА:

10.1. - Структура именованих односно постављених лица:

Укупан број: 1

Ж: 0 (0 %)

М: 1 (100 %)

10.2. - Структура запослених у сектору за правне и опште послове:

Укупан број: 11

Ж: 7 (63,63 %)

М: 4 (36,37 %)

У односу на укупан број запослених лица у сектору за правне и опште послове не постоји ризик повреде принципа рода равноправности женског пола у односу на мушки пол, јер је већи број жена у односу на мушки пол. У овом сектору не постоје радно ангажована лица ван радног односа.

10.3. Структура запослених и радно ангажованих у Сектору за економске послове :

Укупан број: 52

Ж: 21 (40,38 %)

М: 31 (59,62 %)

У сектору за економске послове постоји уравнотеженост између полова.

10.4 Структура запослених и радно ангажованих у Сектору за техничке послове:

Укупан број: 110

Ж: 22 (20 %)

М: 88 (80 %)

У сектору за техничке послове постоји висок ризик родне неуравнотежености.

- Служба за развој

Укупан број: 9

Ж: 5 (55,56 %)

М: 4 (44,44 %)

У служби за развој не постоји ризик родне неуравнотежености.

- Служба за производњу и дистрибуцију воде:

Укупан број: 21

Ж: 1 (4,76 %)

М: 20 (95,24 %)

У служби за производњу и дистрибуцију воде постоји веома висок ризик родне неуравнотежености.

- Службу за изградњу и одржавање:

Укупан број: 65

Ж: 2 (3,08 %)

М: 63 (96,92 %)

У служби за изградњу и одржавање постоји веома висок ризик родне неуравнотежености.

- Служба за санитарну контролу:

Укупан број: 15

Ж: 14 (93,33 %)

М: 1 (6,64 %)

У служби за санитарну контролу не постоји ризик повреде принципа родне равноправности женског пола у односу на мушки пол, јер је већи број жена у односу на мушки пол.

10.5. Постоји 6 извршилаца ангажованих на брани Парменац по основу уговора о делу јер послови које они обављају не спадају у делатност предузећа и нису предвиђени Правилником о организацији и систематизацији послова, а односе се на одржавање, обезбеђење и чување као и активирање бране Парманц ради формирања акумулације за потребе прихравњивања водом изворишта Пријевор – Парменац.

Укупан број извршилаца на брани Парменац – 6

- Ж 0 (0%)

- М 6 (100%)

Имајући у виду наведено постоји веома висок ризик родне неравноуотежености .

11. ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

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 ЈКП „Водовод“ Чачак. Процењом ризика идентификују се извори могућег угрожавања извршилаца (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

Катастрофална Озбиљна Умерена Мала Минимална	Последице					Вероватноћа								
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразита								
						<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Веома висок</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Висок</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Умерени</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Низак</td> </tr> </table>		Веома висок		Висок		Умерени		Низак
	Веома висок													
	Висок													
	Умерени													
	Низак													

Процена ризика у одређеном радном 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.

У односу на укупан број запослених и радно ангажованих лица у ЈКП „Водовод“ Чачак заступљеност жена је 27,78 %, што значи да је испод 40% и постоји умерен ризик родне неуравнотежености.

11.1.- Резиме радних процеса:

Радни процеси у Служби за производњу и дистрибуцију воде и Служби за изградњу и одржавање, као и ангажованих лица по основу уговора о делу на брани Паремнац (који не спадају у делатност предузећа) изложени су ризику повреде принципа родне равноправности, јер на појединим пословима постоје и посебни услови рада као напр. изложеност опасности од професионалних обољења; рад на висини, рад у влази, рад у средини са повишеном буком, рад на тешким физичким пословима и сл. и због тога су на овим пословима извршиоци радних задатака мушкарци.

Ако се посматрају радни процеси у ЈКП „Водовод“ Чачак, у сектору за правне и опште послове постоји 63,63 % жена, а 36,37 % мушкараца и ту не постоји ризик родне неравноуतेжености женског пола у односу на мушки пол. У сектору за економске послове постоји 40,38 % жена, а 59,62 % мушкараца и постигнута је родна равноправност, у служби за развој постоји 55,56 % жена, а 44,44 % мушкараца и ту је постигнута родна равноправност. У Служби за санитарну контролу постоји 93,33 % жена и 6,64 % мушкараца и ту не постоји ризик родне неравноуतेжености жена у односу на мушкарце. У служби за производњу и дистрибуцију воде постоји 4,76 % жена и 95,24 % мушкараца и то је веома висок ризик родне неравноуतेжености. У Служби за изградњу и одржавање постоји 3,08 % жена и 96,92 % мушкараца и ту постоји веома висок ризик родне неравноуतेжености. Такође на брани парменац постоји 6 извршилаца ангажованих ван радног односа по основу уговора о делу и свих 6 извршилаца су мушког рода (100 %) тако да постоји веома висок ризик родне неравноуतेжености.

12. ПОСЛОВИ НА КОЈИМА ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКЕ ПРЕМА ПОЛУ

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈКП „Водовод“ Чачак за која постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци:

Служба за изградњу и одржавање

- Водоинсталатер I	12
- Водоинсталатер II	1
- Ложач, бравар, варилац	0
- Возач специјалног возила	9
- Компресориста	0
- Фекалиста I	5
- Фекалиста	1
- ПК радник	8
- водоинсталатер, возач специјалног возила	1
- аутомеханичар.	1
- пословођа механичарске радионице	1
- руковаоц грађевинских машина	6
- металостругар возач	1
- Зидар	2
Укупно:	48

Служба за производњу и дистрибуцију воде

- електричар I	7
- машиниста	2
Укупно:	9

13. ТАБЕЛА ПРОЦЕНЕ РИЗИКА

Ред.б р.	Ризик	Вероватноћа	Последице	Процена степена ризика
1.	неједнаке могућности напредовања	занемарљива	није вероватно да ће се догодити	минимална
2.	недовољна заступљеност квалиф. радне снаге	мала	није вероватно да ће се догодити	мала
3.	откази од стране запослених	мала	није вероватно да ће се догодити	мала
4.	природан одлив - пензија	средња	умерен утицај на остваривање циљева	Умерена
5.	извори ризика који се унапред не могу предвидети	мала	није вероватно да ће се догодити	мала

14. 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 мере, активности, критеријуми и поступци у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује у ЈКП „Водовод“ Чачак 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 које се доносе:

1. запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених (уколико захтеви систематизованих послова и радни процеси то омогућавају);
2. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног посла на други посао у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених уз уважавање описа послова и могућности за обављање послов поштујући одредбе закона и прописа који регулишу безбедност и здравље на раду.);
3. успостављање равнотеже полне структуре на руководећим местима, уважавајући стручну спрему и услове предвиђене одредбама Правилника о организацији и систематизацији послова,
4. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;

5. стално пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прерасподелу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговоре са запосленима који обавесте ЈКП „Водовод“ Чачак о споразумном престанку радног односа о разлозима престанка;
7. планирање и спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
8. активности на усавршавању и стручном оспособљавању запослених у складу са потребама;
9. санкционисање недозвољених понашања запослених;
10. информисање запослених о законским и подзаконским актима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
11. подстицати руководиоце и запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
12. и друге мере које могу допринети уравнотеженом положају жена и мушкараца.

Посебне мере су сталан задатак ЈКП „Водовод“ Чачак и преимевиваће се у континуитету током 2024.године, са циљем да се постигне што већа родна уравнотеженост у процесима рада.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

ЈКП „Водовод“ Чачак 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.

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делатности ЈКП „Водовод“ Чачак, као и увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера средњерочног планирања, израде годишњих планова рада и доношење интерних правних аката.

15. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА 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: Томислав Капларевић, дипл.правник – директор сектора за правне и опште послове;

Број телефона: 032/303-600

Email: vodovod@ vodovodca.rs


Директор,
Зоран Пантовић, дипл.инг.грађ.