

POTISKI VODVODI-TISZA MENTI

VIZMUVEK DOO HORGOS

БРОЈ : 415-0003/23

ДАНА: 05.01.2024.

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године

у привредном друштву POTISKI VODVODI-TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: POTISKI VODVODI-TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS _____ Седиште и адреса: 24410 Хоргош Улица Железничка 22 _____ Број телефона: 024/792-050 _____ Електронска адреса: hroffice@vodaho.rs _____ Веб сајт: www.vodaho.rs _____ Матични број: 08025355 _____ ПИБ: 100787707 _____
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) <u>План за остваривање родне равноправности је посебно донет;</u> г) Датум доношења: 20. децембар 2023. године; д) Датум јавног објављивања: по доношењу Плана; њ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: https://vodaho.rs (у поглављу 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, незадовољава и сл.): <u>задовољава</u> _____ б) Списак посебних мера: Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима, Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања, континуирано праћење бројног стања запослених са аспекта родне равноправности и вршити запошљавање мање заступљеног пола где год је то могуће због описа радних задатака, задржавање родне равноправности међу највишем руководећим радним метима, а смањење родне неуравнотежености код осталих запослених, санкционисање недозвољеног понашања запослених са аспекта угрожавања родне равноправности и друге мере. _____ в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Мере се доносе услед потребе за остваривање и унапређење родне равноправности кроз пословање привредног друштва. _____ г) Почетак примене посебних мера: <u>од дана доношења Плана за остваривању родне равноправности</u> _____ д) Начин спровођења и контроле примене посебних

мера:
 кроз комплетно функционисање привредног друштва контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за родну равноправност

ђ) Престанак спровођења посебних мера:
 оне су континуалне и спроводе се трајно.

4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):

Неуравнотежена заступљеност полова се огледа само у укупном броју запослених и то у смислу већег броја запослених лица мушког пола, посматрајући укупан број запослених, а и посматрајући одређене сегменте и службе. Већи је број запослених мушког пола у Техничком ресору – значи свим секторима који се баве производњом, а у Сектору Финансија и Сектору општих правних и имовинских односа већи је број запослених особа женског пола.

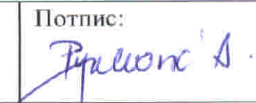
Разлог већег броја запослених особа мушког пола у укупном износу је оправдан и лежи у природи основне делатности привредног друштва. Привредно друштво има основну шифру делатности 3600 што представља послове водоснабдевања, одвођења и пречишћавања отпадних вода са око 50% финансијских прихода, а други део прихода остварују запослени на задацима изградње хидрограђевинских објеката. Сви послови техничког ресора и радни задаци представљају тешке физичке послове који се врше у отежаним условима на којима би особама женског пола био немогућ рад: физички радници на ископу и другим земљаним радовима, монтери водовода и канализације, руковоаци радним машинама, камионима, радници на одржавању канализације и пречистача отпадних вода, аутомеханичари и др.

На основу извршене анализе процењује се да су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности запослени у Сектору хидроградња и у Сектору водоканала. Разлог за повреду принципа родне равноправности је што се у овим секторима (заједно са својим службама) врши послове које по својој природи обављају углавном мушкарци.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUEK DOO HORGOS у претходном периоду, посматрајући комплетно пословање привредног друштва не постоји различит третман запослених у односу на полну припадност, како међу лицима на положају, тако ни међу лицима на извршилачким радним местима. У привредном друштву није било пријава запослених о њиховом узнемиравању, уцењивању, понижавању, сексуалном узнемиравању, насиљу или поступака дискриминације на основу пола, није било неједнаког поступања на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета у својству очинства и материнства, као ни судских спорова ове врсте.

Приликом пријема у радни однос у обзир су узимане потребне компетенције за обављање послова које су кандидати/кандидаткиње поседовали.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Андреа	Презиме: Пијуковић	Контакт телефон: 024/792-050	Електронска адреса: hroffice@vodaho.rs	Потпис: 
-------------	--------------------	---------------------------------	---	--

ПРИЛОГ:

- Образац 1

Датум: 05.01.2023.

Место: Хоргош



М.П.

POTISKI VODOVODI-TISZA MENTI VIZMUEK DOO HORGOS
 Директор, Душан Глишић дипл. економиста