



ОСНОВАНО 1968

POTISKI VODOVODI -
TISZA MENTI VIZMUVEK DOO
HORGOS

Железничка 22, 24410 Хоргош

www.vodaho.rs

ВОДОСНАБДЕВАЊЕ, ХИДРОГРАДЊА, ПРОИЗВОДЊА, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ТРГОВИНА



Број 415-0001

Дана 20.12.2023.

Телефони:

-Централа: +381(24)792-050
+381(24)792-409
-Директор: +381(24)792-084
-Факс: +381(24)792-348
-Майл: hroffice@vodaho.rs

Текући рачуни: 160-9545-56

200-2386890102029-49

ПИБ: 100787707

Матични број: 08025355

Шифра делатности: 3600



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА**

**POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS
ЗА 2024. ГОДИНУ**

20. децембар, 2023. године

Садржај

Садржај	1
Увод.....	2
1. Општи део о POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS.....	3
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу закоординацију током израде Плана	3
1.2. Организациона структура.....	5
1.3. Родно осетљива статистика POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	6
1.3.1. Број запослених и полна заступљеност у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	6
1.3.2. Опис стања	9
2. Процена ризика од повреде принципа родне равноправности	11
3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности	13
4. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности.....	14
4.1. Опште мере	14
4.2. Посебне мере	14
4.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености половца	15
4.2.2. Подстицајне мере.....	15
4.2.3. Програмске мере	15
4.3. Начин спровођења посебних мера.....	17
4.4. Контрола спровођења посебних мера	17
4.5. Рокови за спровођење посебних мера и извештавања	18
4.6. Евидентирање података о остваривању родне равноправности	18
4.7. Почетак примене Плана	19

Увод

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, самозапошљавања, 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално учењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског 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).

Чланом 28. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) је прописано да се у области запошљавања и рада гарантују једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања

без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнада за време породиљског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Циљ доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS.

1. Општи део о POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Друштво са ограниченој одговорношћу POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	
Скраћени назив	POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO	
Матични број	08025355	
ПИБ	100787707	
Адреса седишта	Железничка 22, 24 410 Хоргош	
Подаци о одговорном лицу или лицу за координацију током израде Плана	Име и презиме	Андреа Пијуковић
	Број телефона на радном месту	024/792-050 локал 126
	Мобилни телефон	063/1199-872
	e-mail	hroffice@vodaho.rs

Привредно друштво POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS је регистровано 23.03.1968. године. Потиски водоводи од тада непрекидно воде бригу о водоснабдевању и одвођењу и пречишћавању отпадних вода фекалног порекла у десет сеоских насеља територије Општине Кањижа и у Општини Кањижа. Друштво се од оснивања бави и делатношћу изградње свих врста хидрограђевинских

објеката за трећа лица на тржишту. На територији целе Војводине у преко 40 места, Друштво је вршило изградњу магистралних водовода, изградњу комплетних сеоских водовода, изградњу колектора канализације, као и опремање свих типова црпних станица.

Друштво је овлашћено за вршење услуге водоснабдевања на територији Општине Кањижа од стране локалне самоуправе - Општине Кањижа.

Претежна делатност Друштва је водоснабдевање, сакупљање, одвођење и пречишћавање отпадних вода становништва и привреде за сва насеља на територији Општине Кањижа, изузев МЗ Адорјан, са 11.500 прикључака на водоводној мрежи дужине преко 250km и 80km канализационе мреже и пратећих објеката. Следећа најзаступљенија делатност је изградња цевовода.

Поред напред наведених делатности Друштво обавља и следеће делатности:

- специјалне радове на снижавању нивоа подземних вода, утискивање челичних цеви испод путева и железница и др;
- зимско одржавање општинских некатегорисаних путева и улица на целој територији Општине Кањижа;
- одржавање уличних јаркова, пропуста, банкина и одржавање јаркова и банкина поред општинских путева;
- одржавање и уређење јавних површина: тротоара, зелених површина, атарских и других путева;
- изградња тротоара, атарских и локалних путева;
- производња бетонских елемената за своје потребе;
- израда проектне документације и студија стратешких планова за изградњу водовода, канализације као и израда студија и пројекта за одвођење атмосферских вода за целу територију Општине Кањижа и за трећа лица.

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS у свом саставу има следеће организационе јединице:

- Сектор општих, правних и имовинских послова;
- Сектор финансије;
- Технички ресор, кога чине:
- Сектор водоканала;
- Сектор хидроградња;
- Сектор техничке припреме са Службом механичарске радионице и руковаоци.

1.3. Родно осетљива статистика POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политike и програма Друштва који неће производити различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у Друштву у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединача и појединки.

1.3.1. Број запослених и полна заступљеност у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

Укупан број запослених у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS износи 91 лица.

Табела 1 – Укупан број запослених према ангажовању

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	Врста радног ангажовања	Број запослених	%
	Неодређено	46	50.54
	Одређено	45	49.45
	Укупно	91	100.00

Табела 1: Подаци о броју запослених лица на дан 12.12.2023. године.

Табела 2 – Полна структура запослених

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	Запослени према полу		Укупно
	Жене	Мушкирци	
	14	77	

Табела 2: Подаци о броју запослених лица на дан 12.12.2023. године.

УКУПАН БРОЈ И ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ



Графикон 1: Подаци о броју и полној структури запослених лица на дан 12.12.2023. године

Табела 3 Структура запослених према стеченом нивоу образовања – квалификациони структуре

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	Стручна спрема запослених												Укупно 91	
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука			
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж		
	0	0	14	0	55	9	5	1	3	4	0	0		
УКУПНО	0		14		64		6		7		0			

Табела 3: Подаци о квалификационој структури запослених лица на дан 12.12.2023. године.

Табела 4 Структура запослених према годинама старости

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	Структура запослених према годинама старости										Укупно 91	
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61			
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж		
	10	0	11	3	28	5	23	5	5	1		
УКУПНО	10		14		33		28		6			

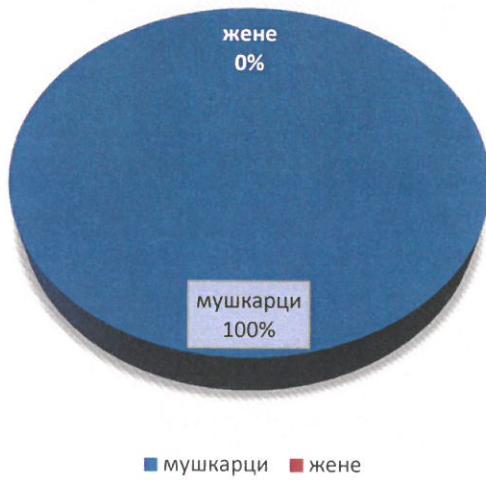
Табела 4: Подаци о старосној структури запослених лица на дан 12.12.2023. године

Табела 5 Полна структура органа управљања – Надзорни одбор

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	Надзорни одбор	Мушкарци		Жене		Укупно	
		1	0	0	1	3	
	Директор						1

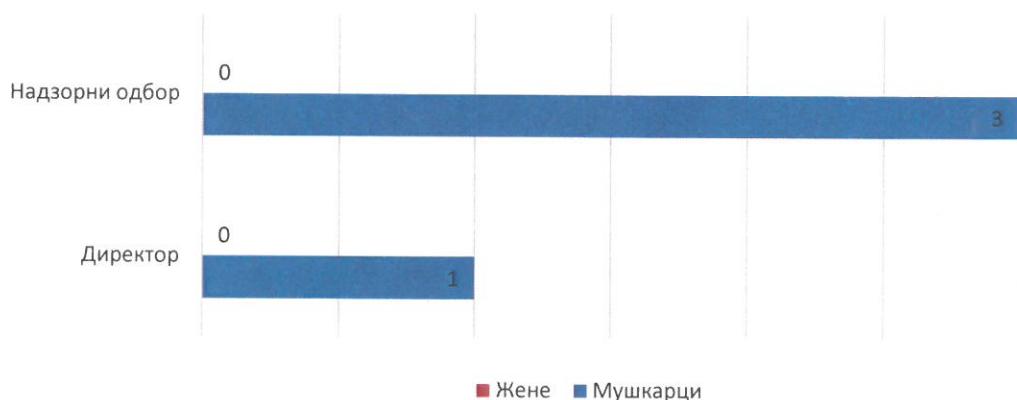
Табела 5: Подаци о полној структури Надзорног одбора на дан 12.12.2023. године

Структура чланова надзорног одбора према полу



Графикон 2: Подаци о полној структури Надзорног одбора на дан 12.12.2023. године

Полна структура органа управљања



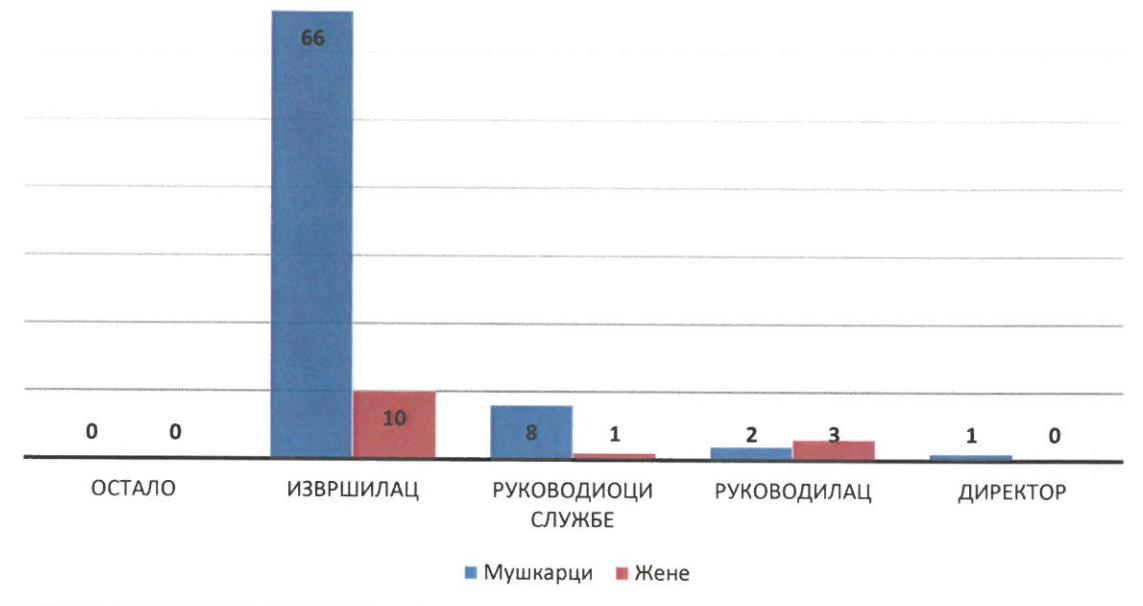
Графикон 3: Подаци о полној структури Органа управљања друштва на дан 12.12.2023. године

Табела 6 Полна структура на радним местима

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS	Полна структура на радним местима											
	Директор		Руководилац		Руководиоци службе		Извршилац		Остало		Укупно	
	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж	M	Ж		
	1	0	2	3	8	1	66	10	0	0	91	
УКУПНО	1		5		9		76		0		91	

Табела 6: Подаци о полној структури на радним местима запослених лица на дан 12.12.2023. године

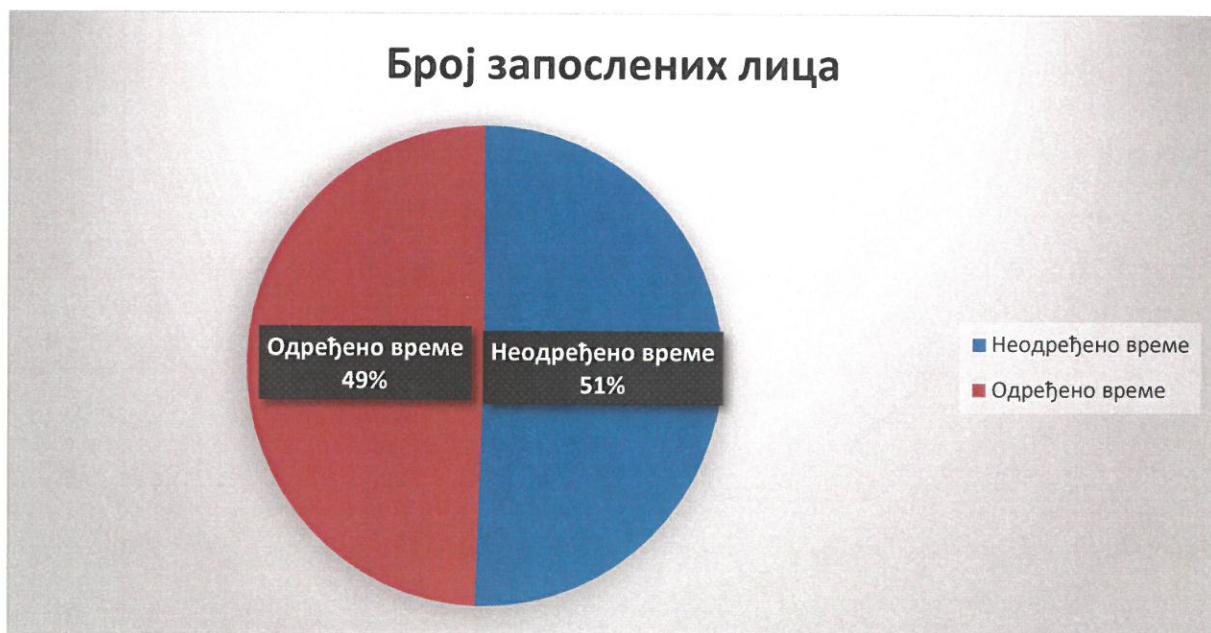
Полна структура на радним местима



Графикон 4: Подаци о полној структури на радним местима запослених лица на дан 12.12.2023. године

1.3.2. Опис стања

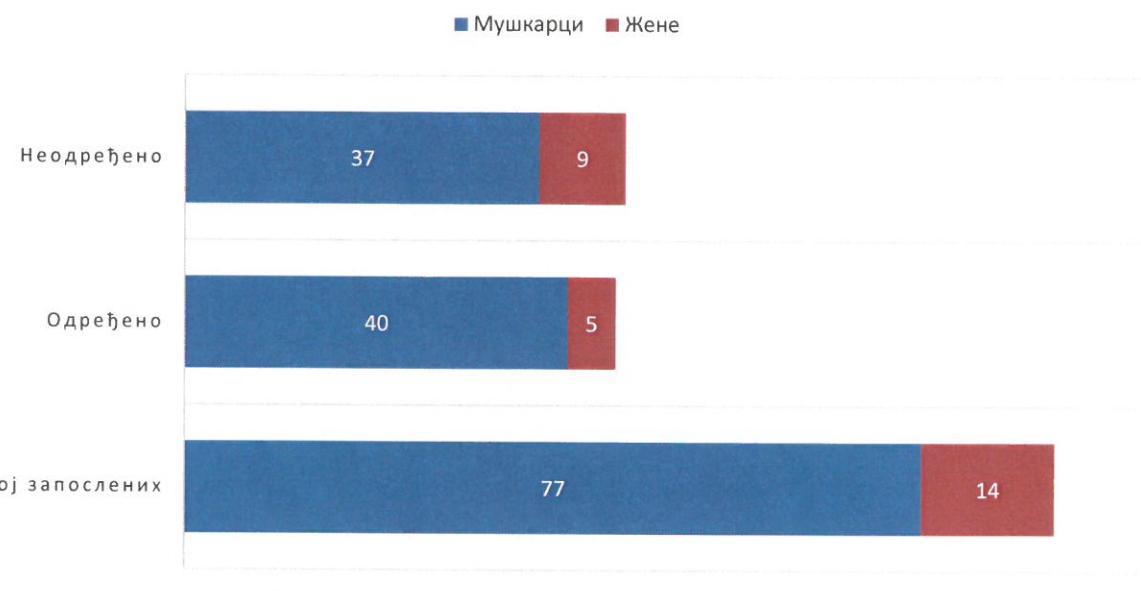
На основу представљених бројчаних података у делу 1.3.1, можемо констатовати да је у структури запослених у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ око 51% (50,55%) лица ангажовано по уговорима о раду на неодређено време, док је број ангажованих лица на одређено време око 49% (49,45%) што је скоро једнака.



Графикон 5: подаци о броју запослених на дан 12.12.2023. године.

Када је у питању **полна структура** преко 80% (86%) запослених лица су особе мушких пола.

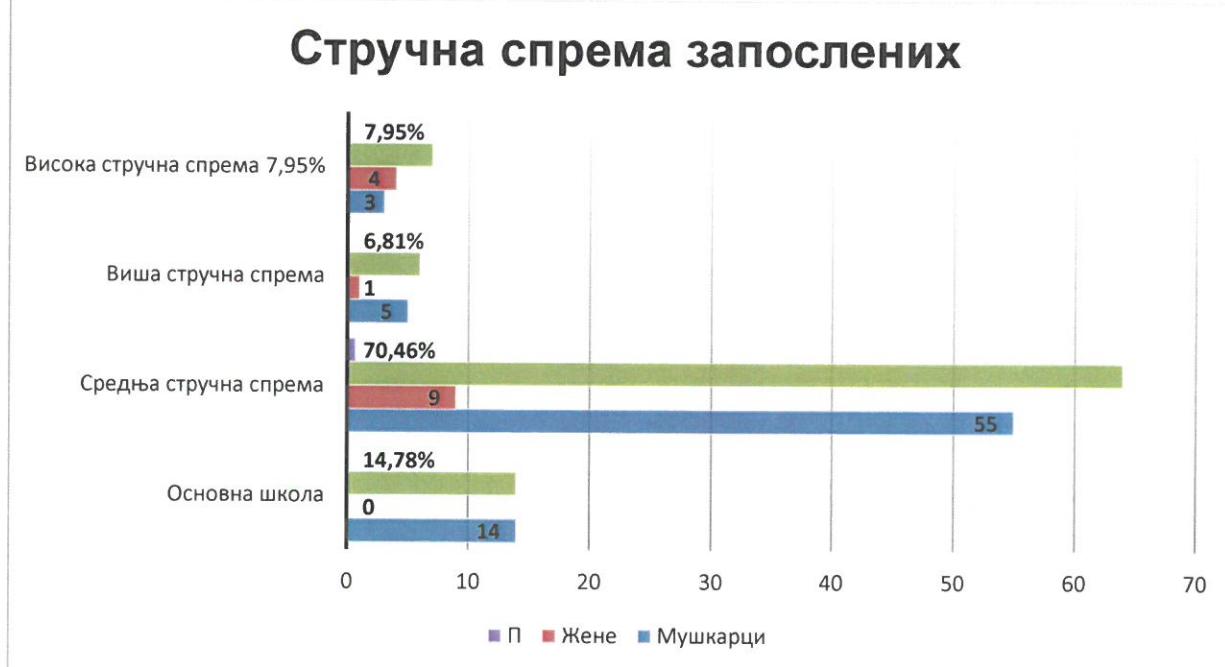
Полна структура запослених



Графикон 6: подаци о броју запослених на дан 12.12.2023. године.

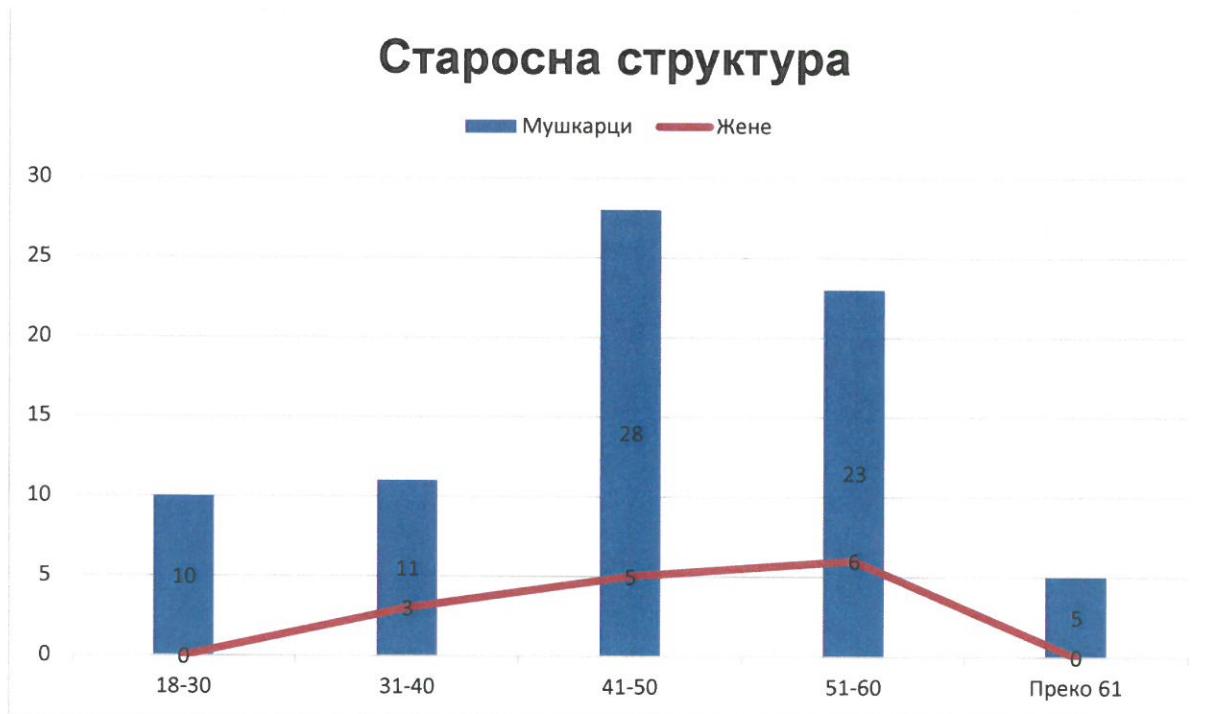
О **квалификационој структури запослених** може се рећи да више од 70% (70,46%) запослених има средњу школску спрему, док је број запослених лица са вишом и високом стручном спремом знатно мањи – не достиже ни 15% од укупног броја запослених.

Стручна спрема запослених



Графикон 7 – подаци о квалификационој структури запослених на дан 12.12.2023. године

Највећи број запослених лица оба пола је средње животне доби.



Графикон 8: подаци о старосној структури запослених на дан 12.12.2023. године

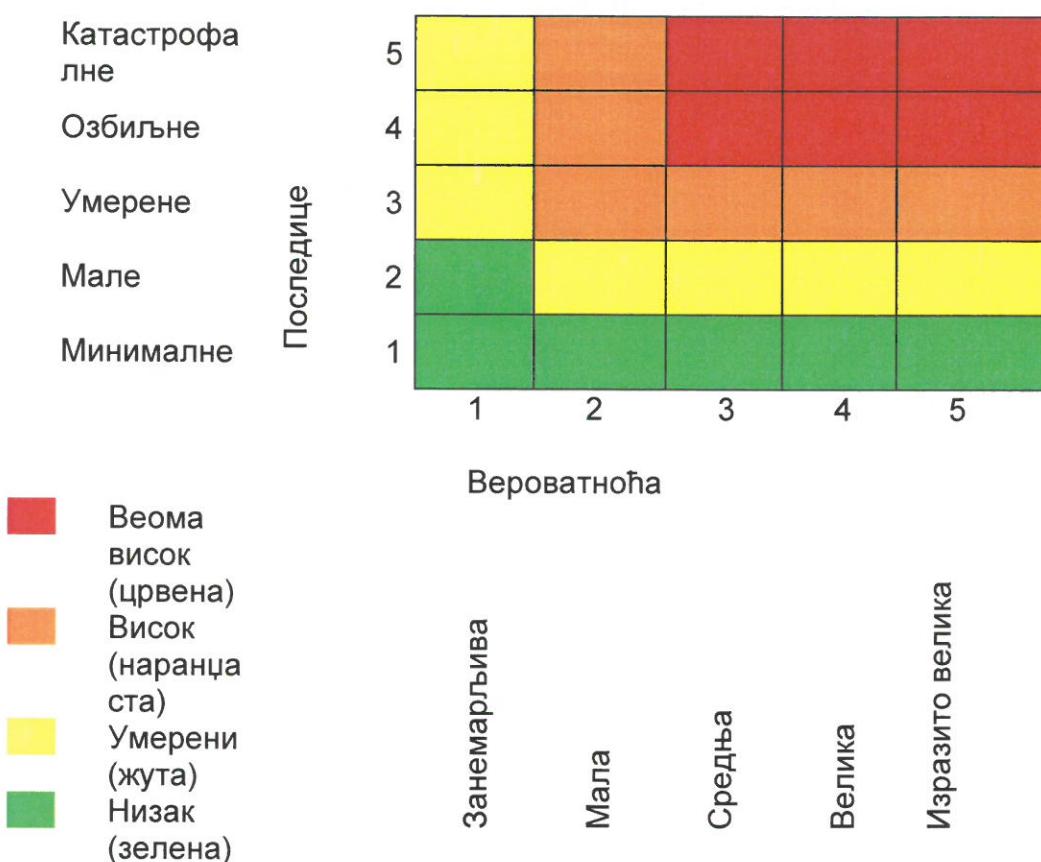
2. Процена ризика од повреде принципа родне равноправности

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања 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.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели укупним бројем запослених у том процесу и помножи са 100 како би се добио проценат уравнотежености полова у служби на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Табела 7 Матрица за процену и мерење ризика



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 последица 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:

- Од 0-10% веома висок ризик;
- Од 11-20% висок ризик;
- Од 21-30% умерен ризик;
- Од 31-40 % низак ризик.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Списак радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности укључујући и резултате процене степена ризика у Предузећу:

Сектор хидроградња					
жене	мушкирци		укупно		степен ризика
0	0%	35	100%	35	веома висок ризик

Сектор водоканал					
жене	мушкирци		укупно		степен ризика
1	3%	34	97%	35	веома висок ризик

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 роден равноправности је што се у овим секторима (заједно са својим службама) врши послове које по својој природи обављају углавном мушкарци.

Извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS су следећи:

1.	Неједнаке могућности за запошљавање
2.	Неједнаке могућности за напредовање
3.	Неједнаке могућности за додатно образовање и стручно усавршавање
4.	Неједнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности
5.	Откази од стране запослених

Табела 8 Процена ризика

Рбр.	Ризик	Вероватноћа	Последице	Процена ризика
1.	Неједнаке могућности за запошљавање	4	4	16
2.	Неједнаке могућности за напредовање	2	3	6
3.	Неједнаке могућности за додатно образовање и стручно усавршавање	3	3	9
4.	Неједнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности	3	3	9
5.	Откази од стране запослених	2	3	6

Табела 8: Процена ризика

3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS 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 органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Неуравнотежена заступљеност полова се огледа само у укупном броју запослених и то у смислу већег броја запослених лица мушких пола, посматрајући укупан број запослених, а и посматрајући одређене сегменте и службе. Већи је број запослених мушких 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 мушких 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 искупу и другим земљаним радовима, монтери водовода и канализације, руковаоци радним машинама, камионима, радници на одржавању канализације и пречистача отпадних вода, аутомеханичари и др.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK 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 узнемирању, уцењивању, понижавању, сексуалном узнемирању, насиљу или поступака дискриминације на основу пола, није било неједнаког поступања на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета у својству очинства и материњства, као ни судских спорова ове врсте.

Област и процес који су ризични за повреду принципа родне равноправности у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS, посматрајући Табелу 8, где ризик спада у „ВЕОМА ВИСОК“ (црвена) је следећи:

Неједнаке могућности за запошљавање

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

4. Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа 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.

4.1. 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.

4.2. 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 одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 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 управним и надзорним телима 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.

4.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

„POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS“ нема осетно неуравнотежену заступљеност полова међу запосленима на највишим положајима, а међу осталим запосленима у организационој структури има оправдану неуравнотеженост, па тако овакве мере нису неоходне за унапређење принципа родне равноправности.

Запослени на највишим положајима су: директор, руководилац техничког ресора и руководиоци Сектора: финансије, општих правних и имовинских односа, сектора хидроградња и техничке припреме и то су 3 особе женског пола и 3 особе мушких пола.

4.2.2. 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.

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS има осетно неуравнотежену заступљеност полова, али она је оправдана из већ наведених разлога, па тако овакве мере нису неоходне за унапређење принципа родне равноправности.

4.2.3. Програмске мере

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

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS 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 лица која се налазе у органима управљања POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS у вези са родном равноправношћу.

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 POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS 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 почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Именовано лице задужено за родну равноправност 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.³

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно 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 POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS је трајна, односно нема временскоограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

³https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika_latinica_0.pdf

Поред наведених мера Привредно друштво мора спроводити и следеће мере, уколико то природа радног места или радног процеса дозвољава:

- континуирано пратити бројно стање 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, бар на оним радним местима где то процес производње дозвољава,
- санкционисати недозвољено понашање запослених са аспекта угрожавања родне равноправности и друге мере које могу допринети успостављању уравнотежене заступљености оба пола међу запосленима.

4.3. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапредења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS.

У POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Привредном друштву;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Привредном друштву и састављаје извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Привредном друштву;
- 3) доставља извештаје из претходне тачке директору Привредног друштва, које Привредно друштво, након доношења, доставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) обавља и друге послове у складу са Одлуком о именовању лица задуженог за родну равноправност.

4.4. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за родну равноправност.

4.5. Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

4.6. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одреденог пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за попуњавање положаја, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или учењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS по поднетим пријавама;
- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS по тим судским одлукама;
- 13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима у POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и исти не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних

дана од дана када је промена настала.

4.7. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења, односно објављивања истог на интернет страници POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ.

Резиме

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ донео је следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ у вези са родном равноправношћу.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ. Такође, битно је напоменути да POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, али из оправданих разлога, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове организације.

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 и у руковођењем кадру 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 POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOŠ ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

