



**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”**

ПАНЧЕВО, Ослобођења 15

Тел/факс 013345377

е мајл адреса: office@vodovodpa.rs



Број:Д-2967

Датум, 08.04.2026. године

ПЛАН

ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ у ЈКП „Водовод и канализација” Панчево

Април 2026. године

САДРЖАЈ

Увод.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. Назив, подаци и лице које кординира ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.....	
1.2. Родно осетљива статистика.....	
Постојећи правни оквир.....	
Значење појединих израза.....	
Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода.....	
Опис и анализа стања.....	
Основна начела плана.....	
Општи циљ плана.....	
Посебни циљеви плана.....	
Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.....	
Начин спровођења посебних мера.....	
Контрола за спровођење посебних мера.....	
Прикупљање података за мониторинг.....	
Почетак примене плана.....	
Извршење о реализацији плана.....	
Лице задужено за родну равноправност.....	

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“ ПАНЧЕВО

На основу закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. марта 2021. године, а у складу са законом и обавезама која проистиче из члана 19.ст.1. овог закона као и члана 43. Статута ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево („Сл.лист града Панчево,бр. 17/17-пречишћен текст) Надзорни одбор ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево доноси одлуку о усвајању ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ (У даљем тексту : План).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Надзорни одбор ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево у саставу:

- Милан Станковић, председник (из реда Локалне самоуправе)
- Александар Шдику, члан (из реда Локалне самоуправе)
- Марко Радаковић, члан (из реда запослених)

ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево

ПИБ:101864517

МБ:08487502

Одговорно лице:

ВД Директора : Ракић Ненад, дипл.менаџер

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Оливера Тириковачки, дипл.правница

Контакт телефон: 0648662107

Електронска адреса: olivera.cirikovacki@vodovodpa.rs

УВОД

Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“ Панчево, својом делатношћу-скупљањем, пречишћавањем и дистрибуцијом воде представља пре свега сервис грађана. Сопственим техничким и технолошким развојем обезбеђује пословање и посвећени смо грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање унутар колектива као и према спољним сарадницима.

Уважавањем личности без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство сви заједно стичемо право инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди.

ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево је посвећено грађењу културне вештине својих сарадника и сарадница и окружења у коме се негује слобода у раду, међусобно поштовање и уважавање без обзира на порекло, верску и етичку припадност, род, пол и или било који други облик идентитета. Унапређење родне равноправности сматрамо важном компонентом у грађењу вредности здравог друштва, њиховој одрживости и остваривању једнаких права биолошких, друштвених и културолошки формираних између мушкараца и жена.

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, начин примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у Плану за остваривање и унапређивање родне равноравности, а који имају родно значење, изражени су у граматичком мушком или женском роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на који се односе.

Посебни циљеви наше институције су увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

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 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).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. 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.

МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ на којима се заснива родна равноправност

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент као и правни оквир, ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, који је садржан у следећим актима:

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);
- Уставом Републике Србије (Сл.гласник број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну и посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је дискриминација по основу пола. Држава јемчи равноправност полова, односно равноправност жена и мушкараца и

развија пословну политику једнаких могућности(члан 15.устава). Јемства неотуђивих људских и мањинских права у уставу служе очувању људског достојанства и остваривању пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву, заснованом на начелу владавине права(члан 19.Устава). Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21.став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људких права свим суграђанима и суграђанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22.став2.), гарантује право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим и неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25.став1. и 2.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), женама, омладини и инвалидима омогућавају се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (члан 60.Устава).

- Уставом се јемчи право на рад, у складу са законом. Свако има права на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на заштиту на раду, ограничење радног времена, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор,правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.
- Устав републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;

- Закон о родној равноправности (Сл.гласник РС , број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације (Сл. Гласник РС,број 22/09, 52/21);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 52/21)

- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 94/24)

- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16 и 10/23 – др. закон)

- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

- Закон о заштитнику грађана (Сл.гласник РС, број 105/21);

- Закон о раду (Сл.гласник РС, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС 113/17 и 95/18-аутентично тумачење);

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (Сл.гласник РС,број 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, 113/17-др.закон и 49/21);

- Закон о мирном решавању радних спорова (Сл.гласник РС,број 125/04, 104/09, 50/18);

- Закон о заштити података о личности (Сл.гласник РС, број 87/18)

- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030.године (Сл.гласник РС ,број 103/21);

- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021.до 2025. године (Сл.гласник РС, број 47/21)

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030.године (Сл.гласник РС, број 12/22),

односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2. Пол- представља биолошку карактеристику на основу које људи одређују као жене и мушкарци;

3. Родна анализа-представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

4. Дискриминација лица-по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) ли се може разграничити (интерсекцијска дискриминација);

5. Родна перспектива -односи се на узимање у обзир родних разлика , разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

6. Родна равноправност-подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

7. Родни стереотипи- јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима се женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

8. Уродњавање- представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9. Родно засновано насиље- је сваки облик физичког, сексуалног , психичког, економског и социјалног насиља који се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

10. Уравнотежена заступљеност полова-постоји када је заступљеност једног од полова између 45-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;

11. Родно одговорно буџетирање-представља увођење начела родне равноправности и буџетски процес односно процес финансијског планирања, подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређивања родне равноправности;

12. Родно осетљив језик- јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања

равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

13. Сексуално, односно полно узнемиравање- јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељство, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

14. Сексуално, односно полно уцењивање-је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

15. Узнемиравање- јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељство, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

16. Говор мржње- је свака комуникација која омаловажава особу или групу на основу неких карактеристика као што су раса, боја коже, ентиска или национална припадност, пол, сексуална оријентација, религије и друге карактеристике. Као говор мржње квалификују се изјаве које застрашују, вређају или узнемиравају појединце или групе или изјаве који позивају насиље, мржњу или дискриминацију појединца или групе. Израз говор мржње првенствено се везује за сваки говор, гест, понашање и писање или приказивање које је забрањено јер не сме да се подстиче насиље и предрасуде против заштићеног појединца или групе, што застрашује или омаловажава заштићеног појединца или групу;

17. Осетљиве друштвене групе- су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

18. Подстицање на дискриминацију- на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторских поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца заполених у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

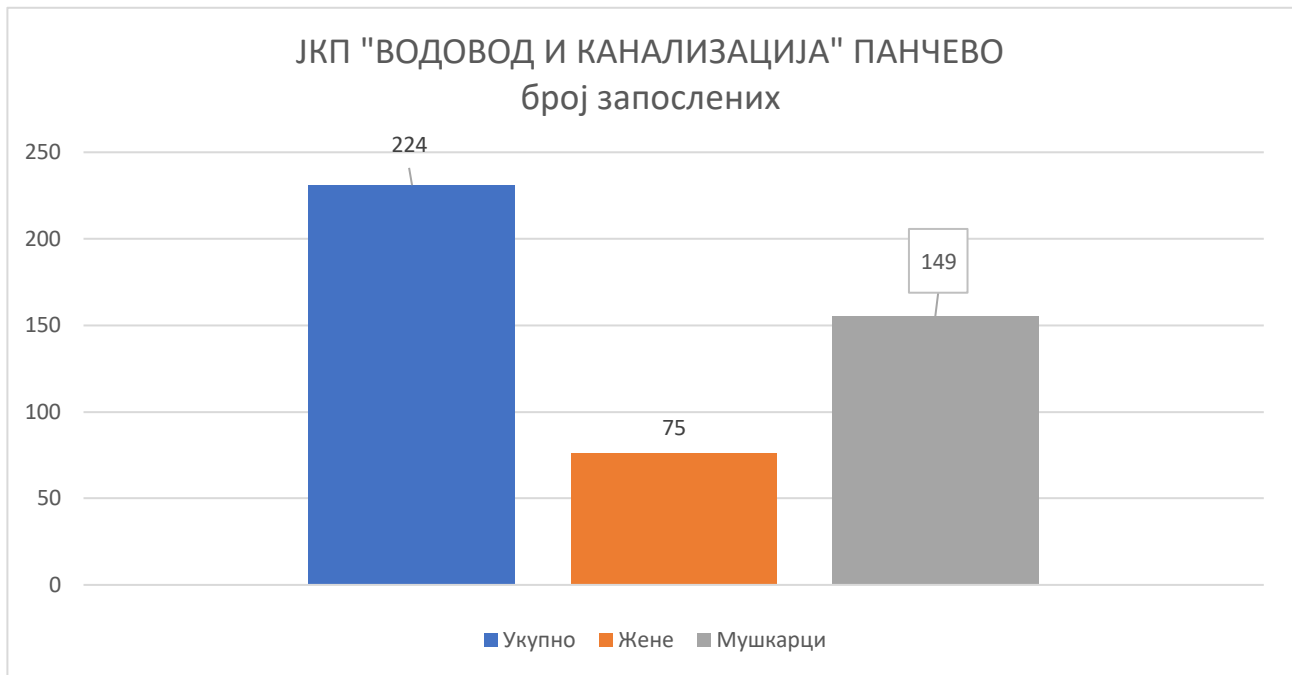
Родна статистика

Структура запослених у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево,
са стањем на дан 31.12.2025. године.

Адреса: Ослобођења број 15

Панчево 26000

Укупан број износи 224 запослених (100%) од тога 75 (33,48%) жена и 149 (66,52 %) мушкараца.



Старосна структура :

- Од 21 до 30 године живота : УКУПНО 6 (2,68%)
 - жена 1 (0,45%)
 - мушкараца 5 (2,23%)

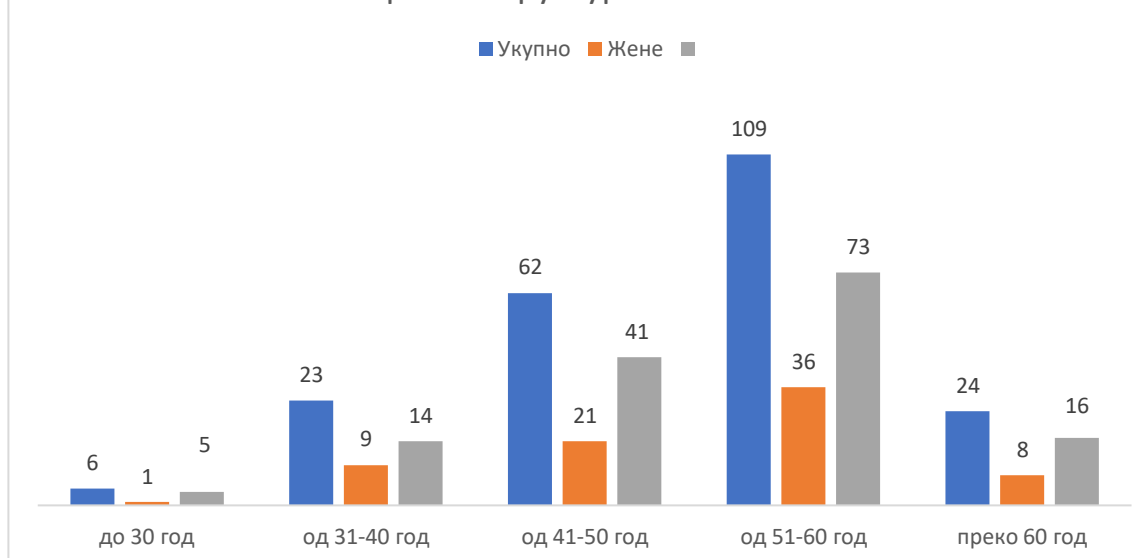
- Од 31 до 40 године живота: УКУПНО 23 (10,27%)
 - жена 9 (4,02%)
 - мушкараца 14 (6,25%)

- Од 41 до 50 година живота: УКУПНО 62 (27,68%)
 - жена 21 (9,38%)
 - мушкараца 41 (18,30 %)

- Од 51 до 60 године живота: УКУПНО 109 (48,66%)
 - жена 36 (16,07%)
 - мушкараца 73 (32,59%)

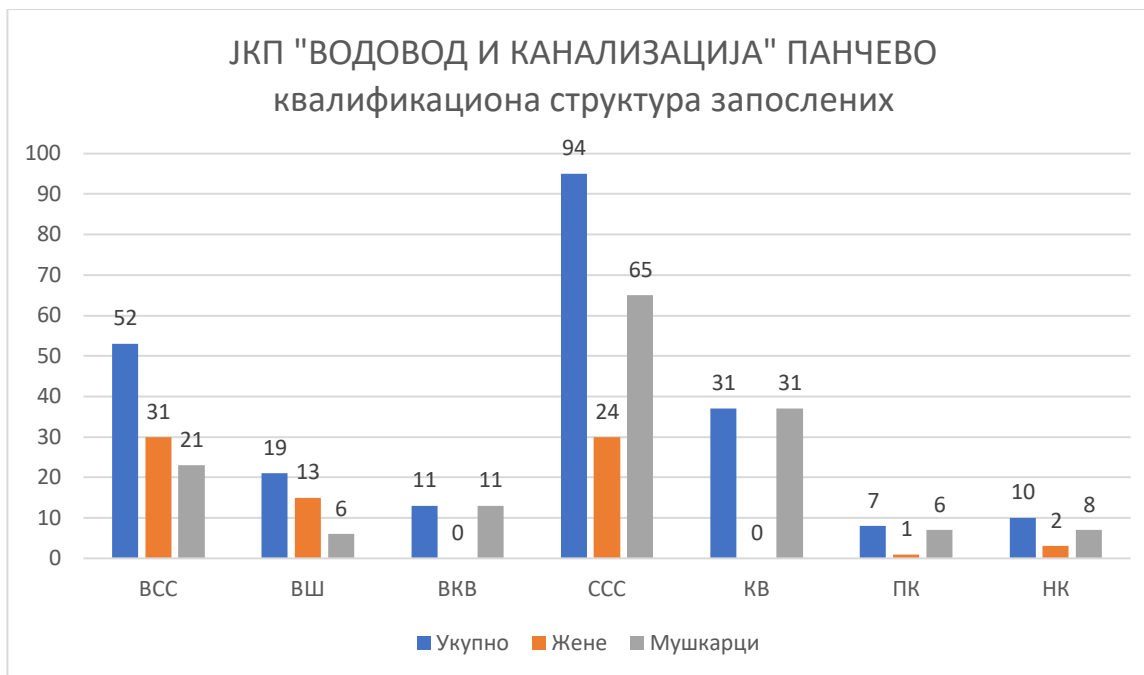
- Од 61-70 година живота: УКУПНО 24 (10,71%)
 - жена 8 (3,57%)
 - мушкараца 16 (7,14%)

ЈКП "ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА" ПАНЧЕВО
старосна структура запослених



Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

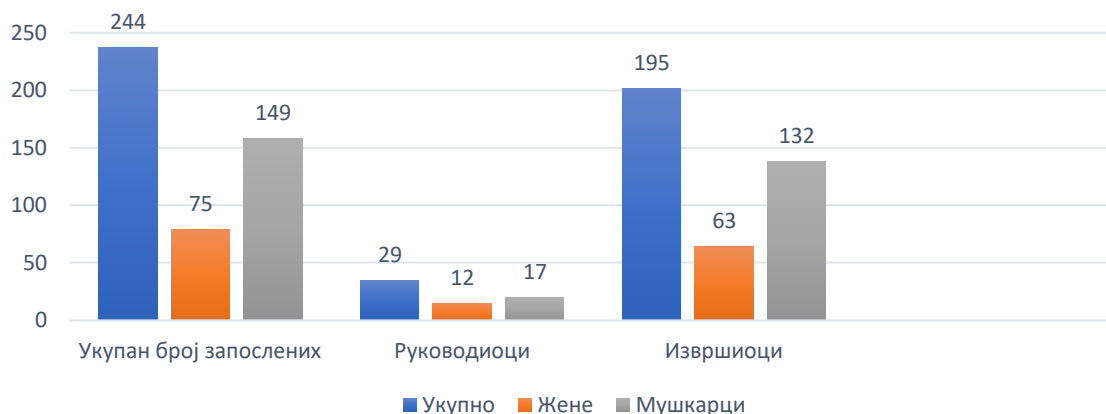
Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ВСС	52 (23,21%)	31 (13,84%)	21 (9,37%)
ВШ	19 (8,48%)	13(5,80%)	6 (2,68%)
ВКВ	11 (4,91%)	0	11(4,91%)
ССС	94 (41,96%)	29 (12,94%)	65 (29,02%)
КВ	31 (13,84%)	0	31 (13,84%)
ПК	7 (3,13%)	1 (0,45%)	6 (2,68%)
НК	10 (4,46%)	2 (0,89%)	8 (3,57%)



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

	Укупан број и проценат	Број и проценат Жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	195(87,05%)	63 (28,12 %)	132(58,93%)
Лица на положајима	29 (12,95%)	12 (5,36%)	17 (7,59%)

ЈКП "ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА" ПАНЧЕВО Укупан број запослених на извршилачким и руководећим радним местима



Полна заступљеност у Надзорном одбору ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево:
Укупно 3 члана : -3 мушкарца

ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево нема у евиденцији судске спорове вођене у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода у години вођења евиденције, нити у претходним годинама јер их није било.

Такође нисмо имали пријављене случајеве насиља на основу пола, односно рода, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције као ни у претходним годинама.

ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево због природе делатности и послова има већи број запослених мушкараца. У Сектору канализације обављање делатности прикупљања и одвођења отпадних (фекалних) и атмосферских вода углавном обављају мушкарци. Такође и послове у оквиру Сектора водоводна мрежа као што су нпр. послови копача и монтера који подразумевају све послове на отклањању хаварија на водоводној мрежи углавном обављају мушкарци.

Рад на овим пословима захтева повећан физички напор и подразумева: рад у три смене, мобилност 24 часа, рад на терену по било каквим временским условима, отклањање хаварија и одгушења на мрежи, откопавање терена да се пронађе место хаварије и сл. Рад у сектору канализација подразумева и да се рад обавља у условима који су у погледу санитарно-хигијенских услова ризични послови. Сличан је случај и код послова који се односе на машинско и електро одржавање за које се тражи занимање пнеуматичар, елетричар, бравар, варилац и сл. послови возача камиона, специјалних возила (цистерне, воме и др.) Сви ови послови подразумевају рад на терену, на висини, под разним временским условима и сл.

Управо због ових радних места долази до неравномерности у погледу броја запослених с обзиром на пол, иако приликом запошљавања на овим пословима није услов да особа буде мушког пола.

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево у вршењу основних принципа родне равноправности.

Предузеће ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево има интерну документацију из области родне равноправности, извештаје о реализацији плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, планове мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова.

Унутар предузећа постоје принципи или мере из претходних година којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу или раду органа управљања и издвајају се средства за унапређивање родне равноправности. На упражњена извршилачка или руководећа радна места распоређују се запослени којих има мање код послодавца, врши се едукација за све запослене у циљу помоћи припадницима више заступљеног пола да прихвате одређене обрасце понашања који се од њих очекују а који афирмишу равноправност.

У претходних 5 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, 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.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

За остваривање и унапређивање плана родне равноправности, кључно је усвајање концепта плана родне равноправности од стране свих запослених ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево, вођени јасном пословном одлуком руководства, са фокусом на подизање свести и едукацијама из ових и сродних области.

У процесу остваривања и унапређивања родне равноправности остварићемо сарадњу са свим релевантним партнерима у циљу размене информација институционалног, јавног, приватног и невладиног сектора, размене примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области, као и реализацији пројекта којим се унапређује родна равноправност.

3.1. ОПШТИ ЦИЉ ПЛАНА

Циљ доношења Плана јесте унапређивање и остваривање родне равноправности у свим сферама делатности ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

Планом се одређују и спроводе посебне мере којим се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно осетљивих друштвених група, у области рада и запошљавања, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода. 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 уређене другим актима (декларације, резолуције, стратегије...), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА

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, девојчица 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 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.

Успостављање културе родне равноправности

Опис мера: подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности. Потом се, према спроведеним мерама, успостављено окружење перманентно негује и унапређује уз сталну едукацију запослених. Култура родне равноправности се успоставља на свим нивоима и областима рада унутар ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево, а такође се промовише кроз постојеће канале екстерне комуникације.

Увођење родне перспективе у пословну политику, системских докумената и у управљању и активностима пословања

Суштински аспект за достизање стварне родне равноправности у пословању, доношењу одлука и управљању је једнак статус и улоге жена и мушкараца у пословању, да се равноправно одражавају и третирају са једнаком вредношћу.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и у другим организационим јединицама ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

Мере за достизање и унапређивање родне равноправности, коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у називима радних места, положаја, звања, занимања, у општим и појединачним актима.

Диференциран језик се уводи у сва постојећа општа акта, почев од крвних политика пословања до оперативних записа.

Укључивање родне равноправности постаје саставни елемент постојећих и будућих аката ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

Развијање мера у каријери за увођење родне перспективе

Подстицање уравнотежене заступљености и развијање мера подршке у каријери остварује се континуирани професионални развој запослених жена и мушкараца, без постојања родних ограничења.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног решавања сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања роднозаснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања родне равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група .

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сверама деловања предузећа.

Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката. Креирање буџета је најважнији инструмент пословне политике и доброг управљања, будући да се кроз буџет најјасније виде приоритети пословања, тако да буџет постаје инструмент за унапређење квалитета живота и успешног пословања жена и мушкараца.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Предузеће има неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури од 87,05% извршилаца послова жена имамо 28,13% а мушкараца 58,93%; а у органима одлучивања од 12,95% лица на положајима нема осетне неуравнотежености, имамо 5,36% жена и 7,59% мушкараца.

То се дешава због природе посла, рад у сектору канализације подразумева и да се рад обавља у условима који су у погледу санитарно-хигијенских услова ризични послови прикупљање и

одвођење отпадних (фекалних) и атмосферских вода у Сектору водоводне мреже као што су нпр. послови копача и монтера који подразумевају све послове на отклањању хаварија на водоводној мрежи. Сличан је случај и код послова који се односе на машинско и електро одржавање за које се тражи занимање пнеуматичар, елетричар, бравар, варилац и сл. послови возача камиона, специјалних возила (цистерне, воме и др.) Сви ови послови подразумевају рад на терену, на висини, под разним временским условима и слично, а иначе предузете су све превентивне мере ради ублажавања неравнотеже.

3.2.2. Подстицајне мере

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево одређује следеће посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

-Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлага и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређивање родне равноправности у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево услед потреба за остваривањем и унапређивање родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у називима радног места, положаја, звања, занимања, у општим и појединачним актима

преузећа, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и на пољу екстерне комуникације.

- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како по основу пола, односно рода, сексуалне орјенације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, етничког порекла или националне припадности, тако на основу других личних својстава.

Повећањем осетљивости на дискриминацију на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља над женама.

- Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања.

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова. Подстицање запослених да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације, где се планира уједначен број запослених, жена и мушкараца, из свих организационих јединица .

-Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности образовања, напредовања, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама пословања предузећа.

-Афирмисање родне равноправности и повећање видљивости осетљивих друштвених група, превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног решавања сукобу међуљудским односима, спречавање родно заснованог насиља и поштовање права на лични интегритет.

-Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

ВД Директора ЈКП“ Водовод и канализација“ Панчево је именовано лице за родну равноправност из реда запослених, чији је задатак између осталог да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, ЈКП “ Водовод и канализација“ је дужно да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе евидентирају податке о:

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 поседује запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
4. Зарадама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних према полу;
5. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су предходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добила отказ, односно отпуштена, као и разлоге за то;
6. Разлозима због којих су на појединим местима запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
7. Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
8. Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
9. Начину поступања ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево по поднетим пријавама;
10. 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;
11. Броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају по посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од када је настала промена.

ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево је дужно да да на увид надлежној инспекцији, која је у складу са законом и врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података личности.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматичком мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време увођења мера:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће да се примењује.

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 равноправност 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 ЛИЦЕ КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**Разлог за увођење мере:**

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ.

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;
- одабира чланова ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево (вд директора предузећа, Надзорни одбор);
- 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 је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Креће се са имплементацијом од дана доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРЕ ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Директор Предузећа

ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

План и годишњи извештај о реализацији плана за претходну годину, ће након усвајања од стране Надзорног одбора, бити јавно доступни на интернет страници www.vodovodpa.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево.

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 чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Председник Надзорног одбора

Станковић Милан



**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“
ПАНЧЕВО
НАДЗОРНИ ОДБОР**

Датум, 27.04.2026. одине

Број:5-1/3 т.6

На основу члана 43. Статута Јавног комуналног предузећа „Водовод и канализација“ Панчево („Службени лист града Панчева”, бр. 17/2017 - пречишћен текст), и члана 33. Пословника о раду Надзорног одбора ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево (број Д-7718 од 30.10.2017.године), Надзорни одбор ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево, на 3. седници која је одржана 27.04.2026. године донео је

ОДЛУКУ

Усваја се План за остваривање и унапређивање родне равноправности у ЈКП „Водовод и канализација” Панчево број:Д-2967 од 08.04.2026. године и Годишњи извештај о остваривању родне равноправности за период од 1.1.2025. до 31.12.2025. године број:Д-2968 од 08.04.2026. године са евиденцијом података о остваривању родне равноправности, ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево, у циљу остваривања и унапређивања родне равноправности.

Ова Одлука је саставни део Плана и Годишњег извештаја са евиденцијом података о остваривању родне равноправности ЈКП „Водовод и канализација“ Панчево у циљу остваривања и унапређивања родне равноправности.

Доставити :

1. Служби за правне и кадровске послове
2. Надлежном министарству
3. Досије-у Надзорног одбора

Председник Надзорног одбора

Милан Станковић

