

ЈКП „Дунав Велико Градиште“
Наш број: _ 3044/2023
Датум: 23.11.2023. година

**ОПШТИНА ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ
ЈКП “ДУНАВ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ”**



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ**

Пословно име: ЈКП „ДУНАВ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ“
Седиште: Велико Градиште
Претежна делатност: 36000 Производња и дистрибуција воде
Матични број: 20755156
ПИБ: 107204851
ЈББК: 205-180820-52
Надлежни орган јединице локалне самоуправе:
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

**Велико Градиште
Новембар 2023. године**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) за потребе послодавца ЈКП Дунав Велико Градиште, директор ЈКП Дунав Велико Градиште доноси следећи:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

за 2024. годину

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, 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).

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. Наведеним 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 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.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности се утврђују мере за ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у 2024. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ЈКП Дунав Велико Градиште.

Подаци садржани у овом Плану у табеларном делу дати су са стањем на дан 23.11.2023. године.

Основни подаци о структури запослених код послодавца:

Укупан број запослених	33
Број запослених разврстан по полној структури	Жене 9, Мушкарци 24
Укупан број руководећих радних места:	4
Руководећа радна места разврстана по полној структури	Жене 3, Мушкарци 1

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању ЈКП Дунав Велико Градиште у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. 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. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП Дунав Велико Градиште у претходном трогодишњем периоду био је само један случај полног узнемиравања, док није било случајева посредне или непосредне дискриминације као ни судских спорова из ове области.

Обзиром на природу делатности којом се предузеће бави, а то је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде, управљање гробљима, паркиралиштима, руковаоци хидропостројења, водоинсталатери, аутоматичари, јесу радна места која се по својој природи везују за мушки пол. Жене нису ангажоване на овим пословима, с обзиром на тежину посла, а имајући у виду и да на тржишту рада нема жена са оваквим занимањима.

У предузећу су заступљена ова радна места, као и Извршиоци који обављају те послове, тако да је на овим радним местима оправдана разлика међу половима.

Послодавац у потпуности поштује одредбе, правила, акте и прописе којима се обезбеђује и остварује родна равноправност, а нарочито:

1) једнака права, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца;

2) једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој жена и мушкараца и

3) остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим правима, обавезама и дужностима.

Према расположивим подацима, код Послодавца је тренутно запослено 8 жена и 23 мушкараца, а табеларно приказано у евиденцији података о остваривању родне равноправности код послодавца (образац 1).

Област	Процеси ризични за повреду принципа родне равноправности	Вероватноћа	Последице	Ризик
1. Област рада и запошљавања	Једнаке могућности у области запошљавања и рада	1	4	Умерени
	Забрана престанка радног односа	1	4	Умерени
	Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета,	1	4	Умерени
	Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.	1	4	Умерени
2. Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима	Једнаке могућности у области запошљавања и рада	1	4	Умерени
	Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета,	1	4	Умерени

	Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.	1	4	Умерени
--	---	---	---	---------

У области запошљавања и рада гарантују се 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, samozapošljavanju 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, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

У оквиру функције управљања људским ресурсима, благовремено се доносе на закону заснована решења о правима из радног односа, израђује нацрт правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места те оквири компетенција за свако радно место.

У области стручног усавршавања програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);

Послодавац запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;

Када је реч о структури органа управљања и надзора код послодавца на руководећим радним местима, као и на положајима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога, у складу са законом, те имамо два члана органа управљања – надзорни одбор, једну чланицу надзорног одбора и директора женског пола.

У области забране престанка раног односа, забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

У 2023. години дошло је до престанка радног односа 1 запосленог, мушког пола по основу истека радног односа на одређено време.

У области забране родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, у 2023. години 1 запослена се налази на породилском одсуству а планирано је да се по повратку са породилског одсуства врати на исто радно место на које је и пре отпочињања одсуства била

распоређена, обзиром да именована испуњава услове по основу радног искуства и стручне спреме који се прописују за то радно место.

ЦИЉЕВИ

Главни циљеви Послодавца се односе на подразумевање неопходних активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и то применом следећих мера:

- изграђивање капацитета за идентификацију релевантних родно балансираних односа и њихово стално одржавање као и успостављања процедура и система за побољшање прикупљања података и решавања потенцијалних проблема;
- јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;
- промовисање родне разноврсности са нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са регулаторним оквирима. Након темељног процеса испитивања стања на плану родне равноправности, идентификоване су две области у којима је најпре потребно да буду предузете следеће активности:
 - прикупљање и праћење података који се односе на све три наведене области,
 - подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима, посебно у вези са заступљеношћу жена у управи и органима.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада Послодавца.

У области запошљавања, послодавац нарочито обезбеђује мере ради остваривања права на рад жена и мушкараца у погледу:

- доступности извршилачких радних места и положаја;
- услова за приступ запошљавању, samozapoшљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања, без обзира на то о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и свим облицима плаћеног радног ангажовања;
- распоређивања и напредовања;
- 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, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнаде за време породилског одсуства,
- одсуства ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом и
- заштите права на рад и у вези са радом.

У вези са обавезама реализације мера из Плана, послодавац нарочито предузима и обезбеђује следеће услове:

- 1) да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања у складу са законом којим се уређује рад код послодавца;
- 2) да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

Приликом остваривања наведених посебних мера органи јавне власти и послодавац посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група, а то су жене са села, жртве насиља, као и групе лица која 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

Према свим лицима на која је применљив, Послодавац ће обезбедити услове у складу са одредбама релевантних прописа о забрани дискриминације, а посебно једнаке и равноправне услове и околности за:

- 1) запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду;

Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство. Такође, послодавац је дужан да:

- 1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроведе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, стацим и болесним члановима породице и сл.);
- 2) запосленима или њиховим представницима најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код Послодавца које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, које притом не садрже податке о личности запослених у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности;
- 3) обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза које Закон прописује за послодавце.

У органима управљања код Послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, прописаних мерила и других објективних разлога. О уравнотеженој заступљености полова стара се Послодавац;

Послодавац овим Планом прописује посебне мере забране, и то:

- Забрана престанка радног односа-утврђује даје забрањен отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

- **Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања** – прокламује даје забрањено узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета — означава да је послодавац дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства или старатељства враги на исте или друге еквивалентне послове. Забрањен је премештај наведених запослених или упућивање на рад код дугог послодавца уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца.

Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности — значи да се запосленима гарантује једнака зарада/плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу, било делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе. Под радном једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, при чему је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине зараде/плате систематизација послова, односно радних места мора да буде заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Забрана утврђена по основу одсуства са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2024. године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла;
2. Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца), с обзиром да се на претходне и периодичне прегледе упућују само запослени који обављају послове са повећаним ризиком, а то су мушкарци;
3. Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
4. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању предузећа. 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 о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак оне се примењују у континуитету.

ПРАЋЕЊЕ ОСТВАРИВАЊА ПЛАНА

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања, Послодавац ће водити евиденцију разврстане по полу, о следећем:

- 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, разврстано по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и 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) број и проценат 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 појединим радним местима запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама
- 9) 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;
- 10) начин поступања послодавца по поднетим пријавама;
- 11) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и број судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца по тим судским одлукама;
- 12) 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;
- 13) Броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;


Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене ЈКП Дунав Велико Градиште ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се директор предузећа.

План мера биће објављен на интернет страници предузећа, у Информатору о раду биће линк ка плану и биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности који ће се усвојити и доставити ресорном министарству у законском року.

ЈКП Дунав Велико Градиште
Директор
Љубица Мигић, дипл. правник



**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**
Јавно комунално предузеће "Дунав Велико Градиште"
(назив органа јавне власти/послодавца)

I. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):		Назив: Јавно комунално предузеће "Дунав Велико Градиште"		
		Седиште и адреса: улица Сремска бр. 1, 12220 Велико Градиште		
		Број телефона: 012/662-722 и 0800/390-009		
		Електронска адреса: jkpdvg2@gmail.com		
		Веб сајт: www.jkpdunav.com		
		Матични број: 20755156		
		ПИБ: 107204851		
2. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 33	(100%)		
2. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 9	(27 %)		
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 24	(73 %)		
2. в	Старосна структура:	Укупно: 1 (3 %) Од 21–30 година живота Ж: 1 (3 %) М: (%)		
		Укупно: 8 (24 %) Од 31–40 година живота Ж: 1 (3 %) М: 7 (21 %)		
		Укупно: 11 (33 %) Од 41–50 година живота Ж: 2 (6 %) М: 8 (24 %)		
		Укупно: 8 (24 %) Од 51–60 година живота Ж: 3 (9 %) М: 5 (15 %)		
		Укупно: 5 (15 %) Од 61–70 година живота Ж: 2 (6 %) М: 3 (9 %)		
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
	1. КВ	5 (15 %)	0 (0 %)	5 (15 %)
	2. ССС	17 (51 %)	4 (12 %)	13 (39 %)
	3. ВШС	4 (12 %)	1 (3 %)	3 (9 %)
	4. ВСС	7 (21 %)	4 (12 %)	3 (9 %)

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

4. 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	32 (100 %)	8 (25 %)	24 (75 %)
Лица на положајима	1 (100 %)	1 (100 %)	0 (0 %)

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

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	61.656,74 (100 %)	64.519,66 (104,64 %)	60.745,81 (98,52 %)
Лица на положајима	104.515,34 (100 %)	104.515,34 (100 %)	0 (0 %)

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

Ж: _____ (%)
М: _____ (%)

Од 21–30 година живота

Ж: _____ (%)
М: _____ (16,6 %)

Од 31–40 година живота

Ж: 1 (33 %)
М: 2 (67 %)

Од 41–50 година живота

Ж: _____ (%)
М: _____ (%)

Од 51–60 година живота

Ж: _____ (%)
М: _____ (%)

Од 61–70 година живота

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

Ж: _____ (___ %)
М: _____ (___ %)

Од 21-30 година живота

Ж: _____ (___ %)
М: _____ (___ %)

Од 31-40 година живота

Ж: _____ (___ %)
М: _____ (___ %)

Од 41-50 година живота

Ж: _____ (___ %)
М: 1 _____ (100 %)

Од 51-60 година живота

Ж: _____ (___ %)
М: _____ (___ %)

Од 61-70 година живота

Разлози: Истек уговора о раду на одређено време

7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Због природе посла (физички радници на гробљу, водоинсталатери, аутоматичари) и мањка радне снаге супротног пола на тржишту рада више су заступљени мушкарци на појединим пословима

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: немамо дисбаланс на положајима.

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Table with 4 columns: Ниво квалификације, Укупно, Жена, Мушкараца. Row 1: 1. ОШ, 8 (100%), 7 (87,5%), 1 (12,5%).

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

Укупно: 0 (___ %) Од 21-30 година живота
Ж: _____ (___ %)
М: _____ (___ %)

Укупно: 0 (___ %) Од 31-40 година живота
Ж: _____ (___ %)
М: _____ (___ %)

Укупно: 0 ()% Од 41–50 година живота
 Ж: ()%
 М: ()%

Укупно: 0 ()% Од 51–60 година живота
 Ж: ()%
 М: ()%

Укупно: 0 ()% Од 61–70 година живота
 Ж: ()%
 М: ()%

11. Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10. овог обрасца.
 Навести начин поступања: Није било пријава

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

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

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

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

Укупно: 1 (100 %) %
 Ж: ()%
 М: 1 (100 %) %

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

Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21–30 г.	Од 31–40 г.	Од 41–50 г.	Од 51–60 г.	Од 61–70 г.
1. ВСС	(100 %)	(33,3%)	(66,6 %)	Ж ()% М ()%	Ж ()% М ()%	Ж ()% М ()%	Ж1 (33,3 %) М1 (33,3 %)	Ж ()% М1 (33,3 %)
2.	()%	()%	()%	Ж ()% М ()%	Ж ()% М ()%	Ж ()% М ()%	Ж ()% М ()%	Ж ()% М ()%

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

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

Укупно: 0 (0 %)

Ж: () %

М: () %

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

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
0 (0 %)		() %	() %	

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Љубица	Презиме: Митић	Контакт телефон: 066/8017949	Електронска адреса: jkpdvg2@gmail.com	Потпис: 
----------------	-------------------	---------------------------------	--	--

Датум: 23.11.2023.

Место: Велико Градиште

директор, Љубица Митић

(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

