

ЈКП „Водовод - Крушевац“
Крушевац
Адреса: Душанова 46
Број: 6849
Датум: 31. 12. 2024 г.

На основу члана 26. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/2016 и 88/2019), члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021) и члана 37. Статута ЈКП „Водовод – Крушевац“, Крушевац, дана _____ године, директор је донео

ПЛАН ЈКП „ВОДОВОД – КРУШЕВАЦ“ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Увод

Јавно комунално предузеће за водовод и канализацију “Водовод- Крушевац” из Крушевца (у даљем тексту Предузеће), чији је оснивач град Крушевац основано је Одлуком Скупштине општине Крушевац број 023-15 од 08. 11. 1989. године и њеним изменама и допунама од којих је последња објављена у Сл. листу града Крушевца бр. 7/21.

Основна делатност предузећа је сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде сакупљање и одвођење и пречишћавање отпадних вода. Поред основне предузеће се бави и следећим делатностима: одржавање водоводне и канализационе мреже, извођење грађевинских радова на објектима канализационе и водоводне мреже, оправка и баждарење мерних инструмената.

Јасна оријентација ка крајњем кориснику кроз пружање квалитетне услуге дистрибуције воде за пиће која ће задовољити квалитетом, квантитетом и здравственом исправношћу, третманом одвођења и пречишћавања отпадних вода према највишим стандардима заштите животне средине, као и одговорно и савесно извршавање свих послова поверених од Оснивача, уз континуирано унапређење услуга у складу са системом квалитета, законском регулативом Републике Србије и потребама корисника и локалне заједнице.

Задовољство корисника услуга је доказ квалитетних услуга, услов нашег пословног успеха и разлог нашег постојања. Успех предузећа је и лични успех запослених који својом стручном оспособљеношћу и својим деловањем доприносе одличном квалитету услуга и самог процеса рада, уз заштиту на раду и безбедну радну средину у складу са законском регулативом.

Потпуна отвореност ка јавности, редовно и континуирано обавештавање о свим активностима предузећа и пружање сервисних информација у циљу постизања потпуне информисаности корисника.

ЈКП „Водовод - Крушевац“ је савремено и успешно предузеће, узор и лидер у области водоснабдевања у региону. Препознајемо потребе наших корисника и нудимо им

висококвалитетну услугу у снабдевању водом за пиће, одвођењу и пречишћавању отпадних вода.

Стручно оспособљени кадар савесно и одговорно, у складу са највишим професионалним стандардима, обавља своје послове поштујући прописе и рокове, при том изграђујући односе поверења са корисницима. Кориснику су лако доступне све сервисне информације и информације о активностима и пословању предузећа. Системски и плански се спроводи стабилан развој предузећа уз сталну имплементацију нових идеја и техничких иновација. Уз сталну сарадњу са Оснивачем реализују се инвестиције у циљу што квалитетнијег живота локалне заједнице и стварање најбољих услова за привлачење инвестиција.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, ЈКП „Водовод - Крушевац“ доноси План за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе,

2. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент наведених принципа, као и правни оквир, у свом раду, ЈКП „Водовод - Крушевац“ се позиционирало у складу са правним оквиром у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06), највиши правни акт, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став л), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). 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 („Службени гласник РС”, број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09, 52/21);

- Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС”, број 105/21);
- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 1 13/17 и 95/18 — аутентично тумачење);
- Закон о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 - исправка, 83/05 исправка, 64/07, 67/07 - исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20);
- Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС”, бр. 125/04, 104/09);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10 - др. закон, 88/10, 38/15, 1 13/17 - др. закон, 1 13/17, 49/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени 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 („Службени гласник РС”, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 12/22).

3. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног 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;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности 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;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација);

- 6) 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, доношење и спроводење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) 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;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапредивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40 и 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 произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које 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;
- 11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавања слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и наводења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 14) 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, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 15) 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;
- 16) 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;

17) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неotuђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

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.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 поредењу 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 (интерсекцијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. Подаци из евиденција

1. Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	30.11.2024.
Запослени на руководећим местима	40
Запослени на извршилачким радним местима	291
Укупно	331

2. Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	30.11.2024.	
	м	ж
Пол		
Запослени на руководећим местима	31	9
Запослени на извршилачким радним местима	221	70
Укупно	252	79
Процент	76,06	23,94

1. Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	30.11.2024.									
	м					ж				
	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Запослени на руководећим местима	0	1	10	14	6	0	0	5	4	2
Запослени на извршилачким радним местима	14	29	77	76	35	3	12	21	21	11
Укупно	14	30	77	90	41	3	12	26	25	13

2. Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	30.11.2024.															
	м								ж							
	10	20	30	40	50	61	71	72	10	20	30	40	50	61	71	72
Запослени на руководећим местима	0	0	0		0	3	15	0	0	0	0	0	0	0	9	0
Запослени на извршилачким радним местима	20	27	76	81	3	11	16	0	2	1	6	31	1	14	13	1

3. Подаци о руководећим радним местима

Облик радног ангажовања	30.11.2024.	
	м	ж
Пол		
Директор	1	0
Извршни директор	2	1
Руководилац сектора	4	1
Руководилац службе	10	5

Шеф службе	4	0
Укупно	21	8

4. Подаци о зарадама (брото)

Облик радног ангажовања	30.11.2024.	
	м	ж
Запослени на руководећим местима	151211,77	151937,82
Запослени на извршилачким радним местима	93257,78	98751,58

5. Запошљавање

Примљени у радни однос	01.01.2024- 31.11.2024	
	м	ж
Запослени на руководећим местима	0	0
Запослени на извршилачким радним местима	13	4
Укупно	14	4

Примљени у радни однос	01.01.2024 - 30.11.2024.									
Пол	м					ж				
Старосна структура	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Запослени на руководећим местима	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Запослени на извршилачким радним местима	3	5	6	0	1	3	1	1	0	0
Укупно	3	4	5	1	1	1	2	1	0	0

6. Подаци о обукама

Обуке	01.01.2024 - 30.11.2024.	
	м	ж
Полазници обука	0	1

5. Опис стања

На основу представљених бројчаних података у делу 4, можемо констатовати да у структури запослених у ЈКП „Водовод – Крушевац“ Крушевац, постоји умерени родни јаз, и то у корист мушкараца. Такав тренд је заступљен како међу запосленима на руководећим местима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу средње стручне спреме је доминантан такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у ЈКП „Водовод – Крушевац“ Крушевац, није примећен родни јаз.

Разлог доминантнијем броју запослених мушког пола у одређеним деловима процеса рада, може се приписати самој природи послова тј. тежак физички рад, отежани услови рада (рад на отвореном, рад уз тежак физички напор) као и повећан ризик на појединим радним местима. Због тога се и може рећи да постоји оправдана потреба за прављењем разлика према полу, јер се сама природа посла везује за мушки пол.

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: Остваривање и унапредeње родне равноправности у оквиру делокруга рада ЈКП „Водовод - Крушевац“.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапредeње родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у ЈКП „Водовод - Крушевац“.

Успостављање инклузивне средине у ЈКП „Водовод - Крушевац“ у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапредeњу.

7. Увођење родне перспективе у пословне политике ЈКП „Водовод - Крушевац“.

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима, позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији ЈКП „Водовод - Крушевац“ код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим

органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

8. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада ЈКП „Водовод - Крушевац“.

9. Родно одговорно буџетирање

Примена родне равноправности и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

10. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

10.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности ЈКП „Водовод - Крушевац“ одредује следеће посебне мере:

Употреба родно осетивог језика на интернет презентацији ЈКП „Водовод - Крушевац“ код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;

Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу ЈКП „Водовод - Крушевац“. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу.

Тежити ка томе да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваког од сектора при ЈКП „Водовод - Крушевац“ похађа ову обуку;

Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;

Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. Подстицати запослене да похађају одведене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

10.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у ЈКП „Водовод - Крушевац“.

У ЈКП „Водовод - Крушевац“ именовано је лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља

извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

10.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор ЈКП „Водовод - Крушевац“, као и лице задужено за родну равноправност.

10.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

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.

11. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

ЈКП „Водовод - Крушевац“ водиће 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 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) 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 распоредивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;

9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, 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 узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

11) начину поступања ЈКП „Водовод - Крушевац“ по поднетим пријавама;

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.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и 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.

12. Почетак примене Плана и програма

План и програм почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет презентацији ЈКП „Водовод - Крушевац“.

ЈКП „Водовод - Крушевац“
Директор
Владимир Милосављевић, дипл.еџц

