



Јавно комунално предузеће «Водовод и канализација» Суботица  
Javno komunalno preduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subatica  
Vízművek és Csatornázási Kommunális Közvéllalat Szabadka  
Javno komunalno poduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subotica

24000 Суботица · Трг Лазара Нешића 9/а · ПИБ: 100838486  
Tel.: (024) 55-77-11 · Fax: (024) 55-77-00 · e-mail: [uprava@vodovodsu.rs](mailto:uprava@vodovodsu.rs)



Број: 38913-2024  
Дана: 31. 12. 2024

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
за период од 1. 1. 2024. до 31. 12. 2024. године**

**Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“  
Суботица**

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	ЈКП „Водовод и канализација“ Седиште и адреса: Суботица ул.Трг Лазара Нешића 9/а  Број телефона: 024/ 55 77 11 Електронска адреса: <a href="mailto:uprava@vodovodsu.rs">uprava@vodovodsu.rs</a> Веб сајт: <a href="http://www.vodovodsu.rs">www.vodovodsu.rs</a> Матични број: 08065195 ПИБ: 100838486
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) У Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2025. годину и у Програму пословања Органа власти за 2025.годину  д) Датум јавног објављивања: Након усвајања Програма пословања Органа јавне власти за 2025.годину – јануар 2025.године ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: <a href="https://vodovodsu.rs/">https://vodovodsu.rs/</a>
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): - Задовољава б) Списак посебних мера: план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених, успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених), план успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима, спровођење периодичних

превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца) план редовних едукација запослених из области равноправности полова, активности на усавршавању и стручном оспособљавању запослених и друге мере које могу допринети што већем степену родне уравнотежености.

в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:  
Посебне мере су утврђене са циљем да се постигне што већи степен родне уравнотежености у процесима рада.

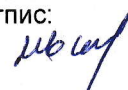
г) Почетак примене посебних мера: Почев од усвајања Програма пословања Органа јавне власти и доношењем Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Активним учешћем пословодства предузећа на реализацији мера у складу са захтевима процеса рада и контрола истих од стране лица које је задужено за родну равноправност.

ђ) Престанак спровођења посебних мера:  
Посебне мере су утврђене као сталан задатак Органа јавне власти. Посебне мере ће се примењивати док се не постигне циљ због којег су утврђене, а то је што већи степен родне уравнотеженост.

4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):  
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 и на осим пословима извршиоци радних задата већим делом мушкарци. У Органу јавне власти обезбеђен једнак третман мушкараца и жена како у погледу права тако и у погледу одговорности и могућности у области рада. Није било случајева дискриминација запослених на основу пола, полних карактеристика, односно рода у смислу неоправданог разликовања, неједнакост поступања, нити је послодавац добијао притужбе од стране запослених по овом основу.

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име: Љиљана	Презиме: Ивић	Контакт телефон: 064 8356004	Електронска адреса: ivic@vodovodsu.rs	Потпис: 
----------------	------------------	---------------------------------	--	--

ПРИЛОГ: 1  
- Образац 1

ЈКП "Водовод и канализација"  
Директор  
Sugar György дипл.инж.тех

