ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА “ВОДОВОД” КРАЉЕВО

info@vodovodkv.co.rs

На основу члана 26. став 1. Закона о јавним предузећима (“Сл. Гласник РС”, бр. 15/2016 и 88/2019) и члана 19. Закона о родној равноправности (“Сл. Гласник РС”, бр. 52/21), директор Јавног комуналног предузећа “Водовод” Краљево Александар Протић доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Јавног комуналног предузећа
“Водовод” Краљево

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ВОДОВОД“
КРАЉЕВО

Јавно комунално предузеће “Водовод” Краљево
Ул. 27 март бр. 2
Матични број 07190891
ПИБ 101772636
Контакт телефон: 036/307 100
Електронска адреса: info@vodovodkv.co.rs
Интернет страница: www.vodovodkv.co.rs
Одговорно лице: директор Александар Протић

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Јавног комуналног предузећа “Водовод” Краљево, израђен је дана 28.12.2022. године.

Овај План налази се на сајту Јавног комуналног предузећа “Водовод” Краљево. Садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности у ЈКП “Водовод” Краљево.

Садржај

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ 2
УВОД.....5
Значење појединих израза 6
Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност 8
ОПШТИ ДЕО 10
Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана . 10
Структура запослених према полној заступљености 12
Структура запослених према степену стеченог образовања 12
Структура запослених према годинама старости 13
ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ17
Опште мере.....14
Посебне мере.....15
Рокови за спровођење посебних мера и извештавања..... 16
ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....17
Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....18

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и 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, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих 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.

Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- 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;
- 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;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 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;
- 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 (интерсексијска дискриминација);

- 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 спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 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;
- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% 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;
- 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;
- 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 лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 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;
- подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 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;
- 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;
- 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;
- плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво 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;

- 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;

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

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 A/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 A/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);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Јавно комунално предузеће „Водовод“ Краљево (у даљем тексту: Јавно предузеће) основано је Одлуком о организовању Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево („Сл. лист општине Краљево“, број 6/90, 7/90, 8/90, 2/91, 10/98 и 29/00).

Оснивање Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево уписано је у регистар Окружног привредног суда у Краљеву регистарски уложак 1-291-00, Решење ФИ. 162/2000 од 07.02.2000. године, а преведено је у регистар Агенције за привредне регистре Решењем број БД 48140/2005 од 07.07.2005. године.

Правни положај и статус предузећа регулисан је актом о оснивању и Статутом. Последње измене акта о оснивању ради усаглашавања са Законом о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/2016 и 88/2019) су извршене Одлуком о усклађивању Оснивачког акта Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево са Законом о јавним предузећима („Сл. лист града Краљева“, број 25/2016 и 88/2019) од 2. септембра 2016. године.

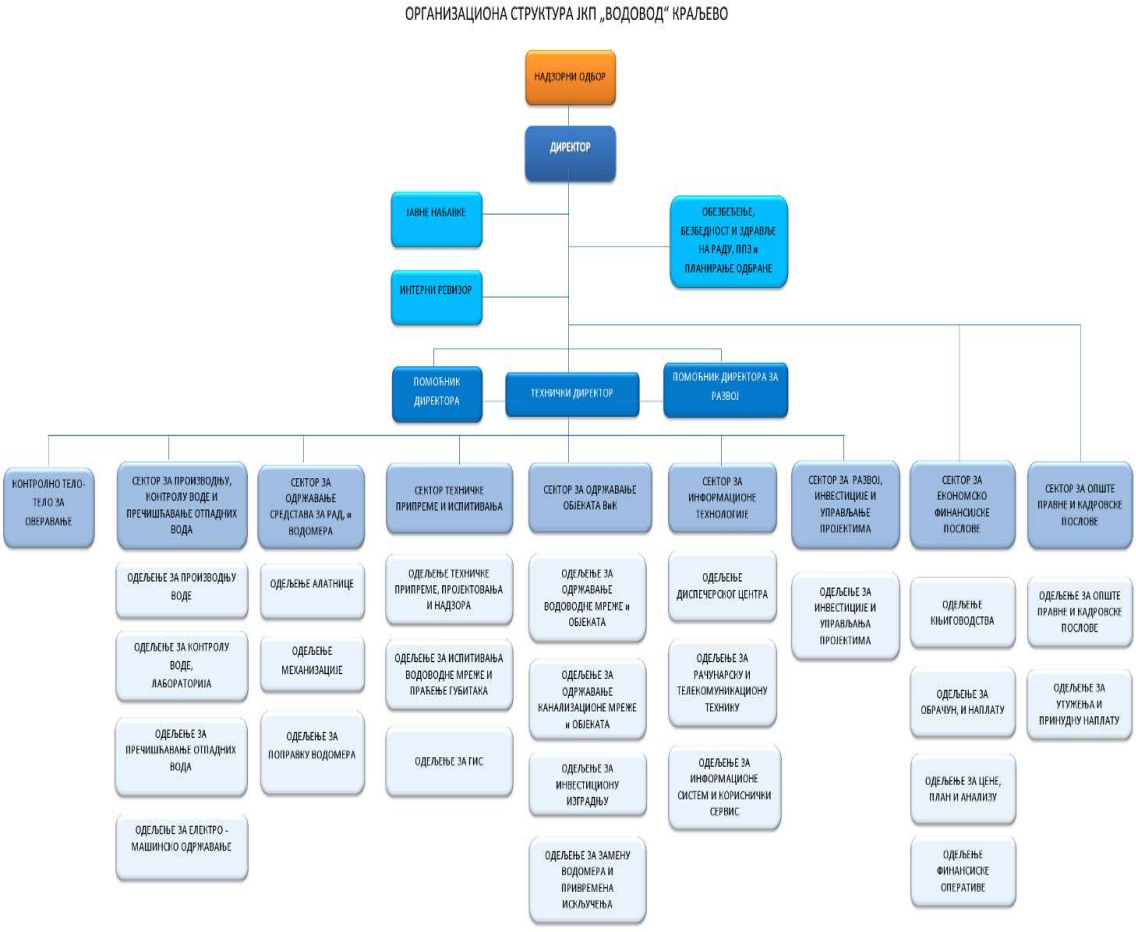
ОСНОВНИ СТАТУСНИ ПОДАЦИ
Пословно име: Јавно комунално предузеће „Водовод“ Краљево
Седиште: Краљево, ул. 27 март бр. 2
Претежна делатност: 3600
Матични број: 07190891
ПИБ: 101772636
Надлежно министарство: Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

Предузеће обавља делатност од општег интереса у циљу уредног задовољавања потреба крајњих корисника услуга.

Претежна делатност предузећа је:
- Скупљање, пречишћавање и дистрибуција воде,
- Уклањање отпадних вода.

Организациона структура ЈКП “Водовод” Краљево уређена је Правилником о организацији и систематизацији радних места број 858/1 од 23.03.2017. године и Правилником о измени правилника о организацији и систематизацији радних места број 887 од 23.03.2018. године.

Одлуком директора Јавног комуналног предузећа “Водовод” именована је Данијела Мајсторовић, стручни сарадник за ОПП, јавне набавке и осигурање II, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.



За обављање послова из делокруга претежне делатности и друге делатности као што су запослено је укупно 273 радника од тога 256 на неодређено, а на одређено 17 радника.

Структура запослених по полној заступљености

Редни број	Опис	Запослени	Надзорни одбор
1	Мушки	216	2
2	Женски	57	1
Укупно		273	3

Структура запослених према степену стеченог образовања

Образовање	Број	Пол	
		Жене	Мушкарци
ВСС	52	17	35
ВШС	6	4	2
ВКВ	12	0	12
ССС	93	32	61
КВ	88	1	87
ПК	16	0	16
НК	6	3	3
Укупно	273	57	216

Структура запослених према годинама старости

Преглед броја запослених према старости и полу			
ГОДИНЕ	БРОЈ	ПОЛ	
		ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ
До 30 година	16	5	11
30 до 40	54	13	41
40 до 50	78	21	57
50 до 60	93	10	83
Преко 60	32	8	24
Укупно	273	57	216

На основу представљених бројчаних података може се констатовати да у структури запослених у Јавном комуналном предузећу "Водовод" Краљево постоји родна несразмерност, и то у корист мушкараца, што је последица специфичне делатности овог јавног предузећа и послова који се поред претежне делатности обављају а то су:

- Изградња цевовода,
- Изградња електричних и телекомуникационих водова,
- Изградња хидротехничких објеката,
- Остали инсталациони радови у грађевинарству,
- Припрема градилишта,
- Остали непоменути специфични грађевински радови,
- Испитивање терена бушењем и сондирањем,
- Постављање водоводних, канализационих, грејних и климатизационих система,
- Испорука воде цистернама,
- Пражњење канализационих система
- Одржавање атмосферске канализацији
- други специфични радови у комуналној делатности.

Одређени послови у Јавном комуналном предузећу "Водовод" Краљево подразумевају посебну физичку спремност радника и спадају у послове са повећаним ризиком (рад на висини, дубини, рад у води, рад са елементима под притиском), из ког разлога запослени подлежу лекарским прегледима ради оцене способности и спремности.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијената који се утврђује Колективним уговором Јавног комуналног предузећа "Водовод"

Краљево, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни дискриминација у том делу.

Свакако, имајући у виду да јаз постоји , оцењен је умерени степен ризика, који се у будућности може превазићи проналаском и употребом нове опреме, којом би могли руковати и запослени женског пола, на који начин би се смањила разлика у структури запослених према полној заступљености у овом предузећу.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Јавно комунално предузеће "Водовод" Краљево нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође не постоје принципи нити мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности.

Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Јавном комуналном предузећу "Водовод" Краљево није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, непосредне или посредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

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

Општи циљ доношења Програма је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Јавног комуналног предузећа "Водовод" Краљево.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење 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.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређивање родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације,

резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне односно подстицајне 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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Јавно комунално предузће "Водовод" Краљево, доноси следеће посебне мере:

1. **Употреба родно осетљивог језика,** упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

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.

Употреба родно осетљивог језика доприноси подизању свести о значају једнакости жена и мушкараца, док са друге стране директно утиче на процес демократизације друштва и увођење начела једнакости у све сфере друштвеног живота.

Примена ове мере може се спровести код запослених на свим пословима, изузев послова које због специфичне делатности и повећаног ризика обављају запослени мушког пола.

У интерним документима у Јавном комуналном предузећу "Водовод" Краљево није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

2. **Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

3. **Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

4. **Континуирано стручно усавршавање запослених** о темама родне равноправности принципа једнаких могућности мирног решавања спорова забране дискриминације по основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично.

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.

5. **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

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

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Јавног комуналног предузећа "Водовод" Краљево.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређивања родне равноправности у Јавном комуналном предузећу "Водовод" Краљево.

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 примењивати у континуитету.

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

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	E-mail
1	Данијела Мајсторовић	Стручни сарадник за ОПП, јавне набавке и осигурање II	036/ 307100 060/ 5682426	info@vodovodkv.co.rs blankaisergej@gmail.com

Списак државних органа и организација цивилног друштва
које се баве унапређивањем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	**e-mail**
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	**rodna.ravnopravnost@gov.rs** **kabinet@mre.gov.rs**
2.	Сектор за антидискриминацион у политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	**antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs**
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	**zastitnik@zastitnik.rs** **kabinet@zastitnik.rs**
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	**poverenik@ravnopravnost.gov.rs**

Директор
Јавног комуналног предузећа "Водовод" Краљево
Александар Протић

децембар 2022. године