

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈКП „Градска топлана“ -
Зрењанин

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ГРАДСКА ТОПЛАНА, ЗРЕЊАНИН“
БРОЈ: 798111
ДАТУМ: 29.12.2025.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21),
Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа
родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22) директор ЈКП „Градска топлана“
Зрењанин, доноси следећи акт:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЈКП „Градска топлана“ ЗРЕЊАНИН**

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО.....	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	
1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код ПОСЛОДАВЦА.....	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере.....</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере.....</i>	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ.....	
ПРИЛОЗИ.....	
<i>Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности.....</i>	
<i>Одлука о усвајању Плана</i>	

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22, Директор ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин, доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

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

Назив: ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин

Адреса: Панчевачка 55, Зрењанин

Телефон:

023/ 3150 260 - централа

023/ 3150 160 - диспечер

023/ 3150 174 – рекламације

Фах: 023/315-0151

Е-маил: office@gradskatoplanazr.rs

Веб адреса: www.gradskatoplanazr.rs

Назив делатности: Снабдевање паром и климатизација

Број запослених: 68

Законски заступник: директор Жарко Ђуричић, дипл.маш.инж.

ПИБ: 105911713, Матични број: 20489758

Шифра делатност: 3530

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Ивана Аврамов	Руководилац сектора за правне послове и управљање људским ресурсима.	064/843-81-08	ivana.avramov@gradskatoplanazr.rs
2.	Татајана Бубњевић	Стручни сарадник за опште послове и управљање људским ресурсима	064/843-81-05	tatajana.bubnjevic@gradskatoplanazr.rs
3.	Маринел Себешан	Руководилац службе заштите од пожара, за послове БЗНР и заштите животне средине	064/843-80-67	marinel.sebesan@gradskatoplanazr.rs

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, 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

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 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);

1. ОПШТИ ДЕО

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

Назив: ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин

Адреса: Панчевачка 55, Зрењанин

Телефон:

023/ 3150 260 - централа

023/ 3150 160 - диспечер

023/ 3150 174 – рекламације

Фах: 023/315-0151

Е-маил: office@gradskatoplanazr.rs

Веб адреса: www.gradskatoplanazr.rs

Назив делатности: Снабдевање паром и климатизација

Број запослених: 68

Законски заступник: директор Жарко Ђричић, дипл.маш.инж.

ПИБ: 105911713, Матични број: 20489758

Шифра делатност: 3530

Радно време предузећа, односно организационих јединица предузећа је од 07 до 15h, док се у службама производње и дистрибуције рад одвија у сменама, од 06 до 18 h и од 18 до 06 h.

Комуналана делатност коју ово предузеће обавља обухвата следеће енергетске делатности:

- производња топлотне енергије,
- дистрибуција и
- снабдевање топлотном енергијом.

У Предузећу ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин, основне организационе јединице су:

- Кабинет директора
- Дирекција за техничке послове:
 - Сектор за производњу, дистрибуцију и снабдевање топлотном енергијом:
 - Служба за производњу топлотне енергије,
 - Служба за дистрибуцију и снабдевање топлотном енергијом,
- Дирекција за логистику
 - Сектор трговине:
 - Служба продаје,
 - Служба набавке,
 - Одељење за саобраћај,
- Дирекција за економске и правне послове:
 - Сектор за правне послове и управљање људским ресурсима:
 - Служба људских ресурса,
 - Служба правних послова,
 - Служба заштите од пожара, за послове безбедност и здравља на раду и заштите животне средине,

- Сектор финансија и рачуноводства:
 - Служба рачуноводства,
 - Служба финансија,

Шематски приказ организационе структуре (органиграм) се налази на сајту ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин:

<http://www.gradskatoplanazr.rs/download/Organizaciona%20sema.pdf>

Лице задужено за координацију током израде плана је Ивана Аврамов, дипломирани правник, стално запослена у ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин на радном месту Руководилац сектора за правне послове и управљање људским ресурсима.

1.2. Родно осетљива статистика и принципи уравнотежене заступљености полова код послодавца.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би произвеле различите ефекте на жене и мушкараце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0% - 10% - веома висок ризик;
- 10% - 20% - високи ризик;
- 20% - 30% умерени ризик;
- 30% - 40% низак ризик

Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 68 (100%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 23 (34 %)

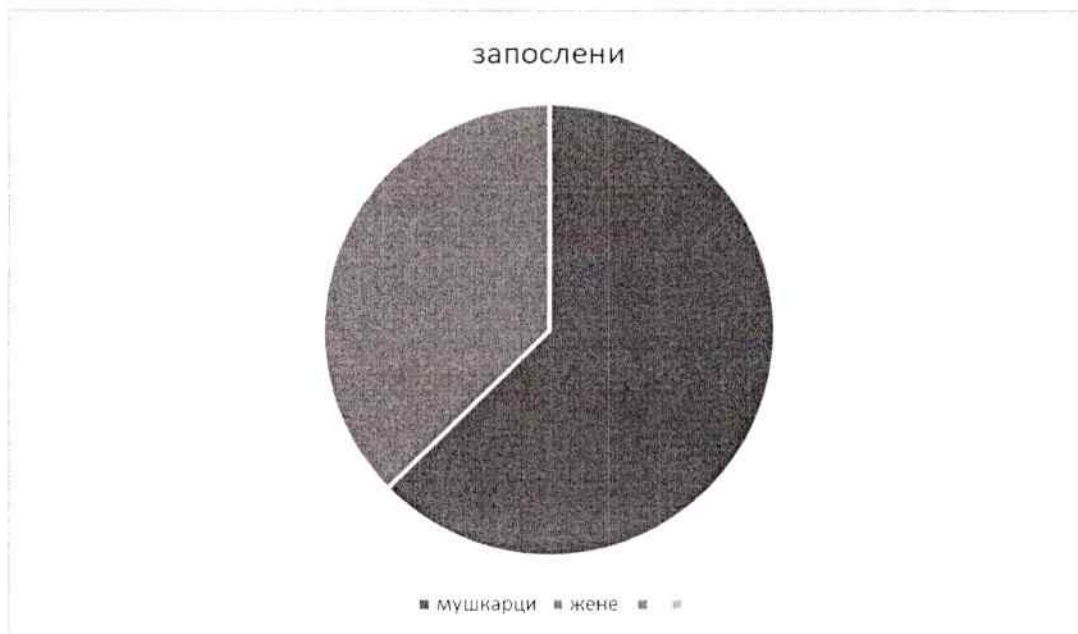
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 45 (66%)

- Чланови НО ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин: 3 (100%)
- Број и проценат ангажованих жена у НО: 1 (33%)
- Број и проценат ангажованих мушкараца у НО: 2 (67%)

Структура запослених према степену стеченог образовања

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ПК	4 (100%)	4 (100%)	0 (%)
2. КВ	15 (100%)	1 (6,66%)	14 (93,33%)
3. ССС	24 (100%)	9 (37,5%)	15 (62,5%)
4. ВКВ	1 (100%)	0 (%)	1 (100%)
5. ВШС	4 (100%)	2 (50%)	2 (50%)
6. ВСС	17 (100%)	6 (35,3 %)	11 (64,7%)
7. МР	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
8. МА	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)



Структура запослених према годинама старости

Старосна структура:	Укупно: <u>2</u> (100%) Ж: <u>1</u> (50%) М: <u>1</u> (50%)	Од 21-30 година живота
	Укупно: <u>16</u> (100%) Ж: <u>3</u> (18,75%) М: <u>13</u> (81,25%)	Од 31-40 година живота
	Укупно: <u>16</u> (100%) Ж: <u>8</u> (50%) М: <u>8</u> (50%)	Од 41-50 година живота
	Укупно: <u>24</u> (100%) Ж: <u>8</u> (33,33%) М: <u>16</u> (66,66%)	Од 51-60 година живота
	Укупно: <u>10</u> (100%) Ж: <u>3</u> (30%) М: <u>7</u> (70%)	Од 61-70 година живота

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

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Градска топална“ у вршењу основних принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Градска топална“ Зрењанин у вршењу основних принципа родне равноправности.

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

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

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. 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.

3.2. Посебне мере

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.

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

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити да у ЈКП „Градска топлана“ – Зрењанин, постоји родна несразмерност у корист мушкараца, што је последица специфичне делатности овог јавног предузећа као и послова које се поред основне делатности обављају.

Сходно наведеном да постоји мањи јаз, оцењен је умерени степен ризика, који се у будућности може превазићи, запошљавањем већег броја жена, ангажовањем истих на руководећим функцијама. Тиме би се смањила разлика у структури запослених према полној заступљености у ЈКП „Градска топлана“ – Зрењанин.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима синдикалног деловања.

ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **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 предлаже 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 2024. – 2027. 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 унапређење родне равноправности.

ЈКП „Градска топална“ Зрењанин услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће 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;
- Родно одговорно буџетирање
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Мера бр. 1: Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у ЈКП „Градска топална“ Зрењанин 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.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

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 бр.2: Похађање обука, семинара и конференција за лица 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 синдикалној 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 у органима одлучивања;
- 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 бр.3: Родно одговорно буџетирање

Родно одговорно буџетирање, односно увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова у свему у складу са финансијским планом ЈКП „Градска топлана“ – Зрењанин.

Мера бр.4: 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:

Први и други квартал 2026. године.

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.

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

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	е маил
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/ 361- 9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214- 2021 011/311- 0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитних грађана	011/206- 8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243- 8020 011/543- 6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Ивана Аврамов	Руководилац сектора за правне послове и управљање људским ресурсима.	064/843-81-08	ivana.avramov@gradskatoplanazr.rs
2.	Татајана Бубњевић	Стручни сарадник за опште послове и управљање људским ресурсима	064/843-81-05	tatajana.bubnjevic@gradskatoplanazr.rs
3.	Маринел Себешан	Руководилац службе заштите од пожара, за послове БЗНР и заштите животне средине	064/843-80-67	marinel.sebesan@gradskatoplanazr.rs

РЕЗИМЕ

У будућем деловању у ЈКП „Градска топлана“ – Зрењанин, потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

Иако родна статистика која произлази из евиденција, указује да је у ЈКП „Градска топлана“, запослено и радно ангажовано више мушкараца у односу на жене, што би могло довести до повреде принципа родне равноправности, доследним поштовањем прописа који уређују ову област, као и прописа који регулишу рад органа државне управе и спровођењем мера кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем надлежног органа о свим битним елементима вазаним за родну равноправност, постиже се подизање свести запослених и радно ангажованих лица, без обзира на врсту и функцију радног места, о значају принципа родне равноправности.

С обзиром да су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, са циљем унапређења родне равноправности и како би се свело на минимум могућност повреде принципа родне равноправности.

ЈКП „Градска топлана“ ће пратити реализацију донетог Плана управљања ризицима за наредну календарску годину, о чему ће сачинити Извештај о остварењу плана управљања ризицима закључно са 15. јануаром 2027. године, у којем ће, по потреби, навести разлоге због којих неке од предложених превентивних мера није било могуће спровести.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а примењује се од 01.01. до 31.12.2026. године.

Директор ЈКП „Градска топлана“ Зрењанин

Жарко Ђуричић дипл.маш.инж

