



ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ЗА ПРОИЗВОДЊУ И ДИСТРИБУЦИЈУ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ
Г Р А Д С К А

топлана
НИШ

Ев.број: 03-27/4
Датум: 05.01.2026.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈКП „ГРАДСКА ТОПЛАНА“НИШ

Назив: ЈКП „Градска топлана“ Ниш
Адреса: Благоја Паровића бр.3
Матични број: 07216009
ПИБ: 100619162

Ниш, 2025

САДРЖАЈ

УВОД.....	3
Значење појединих израза	4
Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност	5
ОПШТИ ДЕО	7
Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана Структура запослених према полној заступљености	7
ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
Опште мере.....	11
Посебне мере.....	11
Рокови за спровођење посебних мера и извештавања.....	12
ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	12
Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	13

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.

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 7 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 укоренење 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/EЗ 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 94/24);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 52/21);
- 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 и 10/2023-др.закон);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)
- Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење)
- Породични закон ("Сл. гласник РС", бр. 18/2005, 72/2011 - др. закон и 6/2015)

ОПШТИ ДЕО

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

Јавно комунално предузеће Градска топлана је предузеће за производњу и дистрибуцију топлотне енергије на територији града Ниша. Системом даљинског грејања Топлана загрева домове Нишлија током зиме. Производњу топлотне енергије обавља у три топлане и петнаест котларница, а дистрибуција до корисника врши се преко 76км топловодне мреже и у 1.104 топлотних подстаница. Број подстаница и дужина топловодне мреже у сталном су порасту јер Топлана континуирано шири своје капацитете и отвара могућност за нове прикључке на мрежу даљинског грејања.

- *Седиште:* Благоја Паровића 3, Ниш, Србија
- *Датум оснивања:* 12.06.1973.
- *Делатност:* Производња и дистрибуција топлотне енергије.
- *Матични број:* 7216009
- *ПИБ:* 100619162
- *Шифра делатности:* 353

ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА



За обављање послова из делокруга претежне делатности и друге делатности запослено је укупно 235 радника од тога 212 на неодређено, а на одређено 23 радника на дан 31.12.2025.године.

Структура запослених по полној заступљености

Ред.број	Опис	Запослени	Назорни одбор/Скупштина
1	Мушки	179	2
2	Женски	56	1
УКУПНО			3

На основу представљених бројчаних података може се констатовати да у структури запослених у Јавном комуналном предузећу “Градска топлана” Ниш 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 послови:

- руковалац котларница
- машиниста котларница
- сервисер хитних интервенција
- физички радник грађевинске оперативе
- возач теретних возила
- возач специјалних возила
- аутогени заваривач инсталација
- електрозаваривач топловода и котлова
- електрозаваривач машинских конструкција
- главни сервисер агрегата и уређаја
- сервисер агрегата и уређаја
- бравар
- монтер

Одређени послови у Јавном комуналном предузећу “Градска топлана” Ниш 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 “Градска топлана” Ниш 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 запослене 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 „Градска топлана” Ниш 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 „Градска топлана“Ниш, 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 „Градска топлана“Ниш.

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.

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера за остваривање и унапређивање родне равноправности су у складу са Миленијумским циљевима развоја Уједињених нација, правним тековинама ЕУ, поменутих законом и другим законима, стратешким и планским документима којима се у Републици Србији обезбеђују одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

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.

На основу наведеног, посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код ЈКП „Градска топлана“Ниш је: остварене једнаке могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ се достиже спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) су, на основу члана 10. Закона, 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода оба пола.

Стога, посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти или послодавац, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

САЖЕТА АНАЛИЗА И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И МУШКАРАЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: _____

Број запослених и радно ангажованих лица, разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица:

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима) _____

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима), разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број извршилачких радних места: _____

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку) _____

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години _____

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број лица отпуштених у претходној години _____

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број лица пензионисаних у претходној години _____

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: _____

Број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол) _____

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури:

Ж _____ М _____

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код ЈКП „Градска топлана“ Ниш, долази се до оцене да је стање _____ (уписати једну од описних оцена: одлично/врло добро/задовољавајуће/није задовољавајуће/врло лоше).

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 предузеће "Градска топлана" Ниш, 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 Градска топлана" Ниш 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 „Градска топлана“Ниш. Све мере су донете са циљем континуираног унапређивања родне равноправности у Јавном комуналном предузећу „Градска топлана“Ниш.

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.

Ступањем на снагу овог Плана, престаје да се примењује План заведен под бројем 03-100 од 11.01.2024.године.

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Р.бр	Име и презиме	функција	Контакт телефон	Е-маил адреса
1	Сања Симоновић	Шеф службе кадровских и општих послова	018/4530-413	sanja.simonovic@nitoplana.rs
2	Елена Видић	Шеф службе правних послова	018/4530-413	elena.vidic @ nitoplana.rs
3	Оливера Радивојевић	Референт за обраду захтева и евиденције секторске документације	018/4239996	olivera.radivojevic@nitoplana.rs
4	Невена Милић	Координатор информисања корисника	018/4239188	nevena.milic@nitoplana.rs

ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПОСЕБНИХ МЕРА

На основу члана 18. Закона, од стране органа јавне власти и послодавца посебне мере за остваривање родне равноправности се достављају, као извод из годишњег плана и програма рада односно пословања, ресорном министарству надлежном за послове родне равноправности.

Уколико се посебне мере као саставни део годишњег плана и програма рада односно пословања јавно објављују, орган јавне власти или послодавац ће ресорном министарству на горе наведене адресе доставити обавештење о гласилу или интернет страници (веб адреси) на којој је наведени план и програм са посебним мерама за остваривање родне равноправности јавно објављен, и то у року од 30 дана од дана његовог усвајања.

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

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
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@minljud.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

ВД Директора
ЈКП „Градска топлана“ Ниш

Животин Тасић маст.екон