

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник“ РС број 52/21), члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) в.д. директора ЈКП „Топлана“ Бор Игор Јанковић доноси,

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив: ЈКП „Топлана“ Бор

Адреса: Ђ.А. Куна бр. 12

E-mail: toplabor@mts.rs

toplana.uprava@gmail.com

toplaborjn@mts.rs

Website: <https://toplana.rs>

Матични број: 17441531

ПИБ: 100500644

Шифра делатности: 3530- Снабдевање паром и климатизација

Текући рачун: 160-35971-27

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ЈКП „Топлана“ Бор донет је дана 31.12.2025. године.

Овај План налази се на сајту ЈКП „Топлана“ Бор <https://toplana.rs> и у писаном облику у управи ЈКП „Топлана“ Бор у Бору. Садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности у ЈКП „Топлана“ Бор.

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 чланом 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.

У одредби члана 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

Националном стратегијом за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у јединицама локалне самоуправе, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена, коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим документа који су усвојени са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца. Рубрум члана 15. Устава Републике Србије, који носи назив „Равноправност полова“ прописује да „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

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 елиминацији 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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатури (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у јединици локалне самоуправе (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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).

Значајнији законски прописи:

- Закон о родној равноправности;
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика;
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о спречавању насиља у породици и
- Закон о равноправности полова.

Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове, као и заштитнике грађана.

У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

Општи део о ЈКП "Топлана" Бор

Назив: Јавно комунално предузеће „Топлана“ Бор

Адреса седишта: Ђ. А. Куна бр. 12

Матични број: 17441531

ПИБ: 100500644

Шифра делатности: 35.30- снабдевање паром и климатизација

Одговорно лице: в.д. директора Игор Јанковић, струк.инж.саобр.-спец.

Делатност ЈКП „Топлана“ Бор обухвата:

Редовно обезбеђивање производње и дистрибуције топлотне енергије и управљање дистрибутивним системом, снабдевање топлотом енергијом тарифних купаца на територији града Бора и производња и дистрибуција санитарне топле воде.

Осим наведених делатности, предузеће ће се бавити и другим делатностима, као што су:

43.21 – изградња цевовода;

43.22 – постављање цевоводних, канализационих, грејних и климатизационих система;

43.29 – остали инсталациони радови у грађевинарству;

46.71 – трговина на велико чврстим, течним и гасовитим горивима и сличним производима;

46.74 – трговина на велико металном робом, инсталационим материјалима, опремом и прибором за грејање;

47.19 – остала трговина на мало у неспецијализованим продавницама;

47.52 – трговина на мало металном робом, бојама и стаклом у специјализованим продавницама;

52.10 – складиштење;

62.01 – рачунарско програмирање;

63.11 – обрада података, хостинг и слично;

69.20 – рачуноводствени, књиговодствени и ревизорски послови;

71.12 – инжењерске делатности и техничко саветовање.

Органи предузећа односно организационе целине су:

1. Надзорни одбор

2. Директор

3. Производња и машинско одржавање

4. Сектор за правне, кадровске и опште послове

5. Сектор економских послова

6. Комерцијална служба

7. Топлификациони систем

8. Електро одржавање

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 укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, ово Тужилаштво је донело План остваривања и унапређења родне равноправности, у складу са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доноси се овај План.

Одлуком ЈКП „Топлана“ Бор именована је Ана Богосављевић, дипл. правник, руководилац сектора за правне, кадровске, опште послове и послове јавних набавки, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 производиле различите ефекте на жене и мушкарце. 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.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2026. годину утврђено је следеће:

Систематизација радних места садржи укупно 158 радних места и 123 запослених лица.

Број ангажованих лица Уговором о обављању привремених и повремених послова је 13.

Број ангажованих лица Уговором о делу је 1.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица на дан сачињавања Плана

ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
36	101	137

Списак радних места према Правилнику о организацији и систематизацији радних места у ЈКП „Топлана“ Бор за који постоји оправдана потреба прављења разлике по полу (тежи физички послови) на којима су запослени мушкарци:

Производња и машинско одржавање

„Пословођа производње топлотне енергије“ – укупан број извршилаца 4 (мушкарци)

„Водећи руковаоц постројења за производњу топлотне енергије“ – укупан број извршилаца 6 (мушкарци)

„Руковаоц постројења за производњу топлотне енергије“ – укупан број извршилаца 4 (мушкарци)

„Помоћник руковаоца постројења за производњу топлотне енергије“ – укупан број извршилаца 3 (мушкарци)

„Помоћни радник у производњи топлотне енергије“ – укупан број извршилаца 2 (мушкарци)

„Руковаоц радних машина“ – укупан број извршилаца 2 (мушкарац)

Машинско одржавање

„Пословођа машинског одржавања“ – укупан број извршилаца 1 (мушкарац)

„Бравар на одржавању“ – укупан број извршилаца 3 (мушкарци)

„Помоћник бравара на одржавању“ – укупан број извршилаца 1 (мушкарци)

„Варилац судова под притиском“ – укупан број потребних извршилаца 3 (запослени тренутно 1 мушкарац, 1 жена)

Електро одржавање

„Пословођа електро одржавања“ – укупан број извршилаца 1 (мушкарац)

„Електричар на одржавању електро постројења“ – укупан број извршилаца 2 (мушкарци)

„Одговорни електричар одржавања МРТ, хидраулике и пнеуматике“ – укупан број извршилаца 2 (мушкарци)

Топлификациони систем

„Предрадник ТС“ – укупан број извршилаца 4 (мушкарци)

„Радник на одржавању ТС и ГР I групе“ – укупан број извршилаца 8 (мушкарци)

„Радник на одржавању ТС и ГР II групе“ – укупан број извршилаца 9 (мушкарци)

„Варилац у Топлификацији“ – укупан број извршилаца 3 (мушкарци)

„Пословођа електро одржавања ТС“ – укупан број извршилаца 1 (мушкарац)

„Водећи електричар на одржавању ТС“ – укупан број извршилаца 1 (мушкарац)

„Електричар на одржавању ТС“ – укупан број извршилаца 2 (мушкарци)

„Руковаоц механизације у Топлификацији“ – укупан број извршилаца 2 (мушкарци)

„Ложач котлова са ручним ложењем“ – укупан број извршилаца 4 (мушкарци)

Старосна структура запослених

Године живота	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 15 - 30	11 (8,03 %)	4 (11,10 %)	7 (6,93%)
Од 31 - 40	23 (16,78 %)	6 (16,69 %)	17 (16,83 %)
Од 41 - 50	42 (30,66 %)	12 (33,33 %)	30 (29,70 %)
Од 51 - 60	46 (33,58 %)	10 (27,77 %)	36 (35,64%)
Од 61 - 65	15 (10,95 %)	4 (11,11 %)	11 (10,89%)

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у ЈКП „Топлана“ Бор постоји родна несразмерност, и то у корист мушкараца. Овакав тренд је резултат основне делатности ЈКП „Топлана“ Бор, а то је снабдевање паром и климатизација, као и остали споредни послови, а посебно они радни процеси који захтевају посебне услове рада, због чега су на истим претежно заступљени мушкарци.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који су утврђени на основу позитивних законских прописа и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји дискриминација у том делу.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би ЈКП „Топлана“ Бор могло да предузме а којима би се овај јаз, односно несразмера, међу половима смањило.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ЈКП „Топлана“ Бор у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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

Свакако, имајући у виду да неравноправност у броју запослених по полу постоји, у том делу је оцењен умерени степен ризика.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ

ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

ЈКП „Топлана“ Бор 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 ЈКП „Топлана“ Бор, у предходном периоду, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне 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 Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада ЈКП „Топлана“ Бор.

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.

Успостављање инклузивне средине у ЈКП „Топлана“ Бор, 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 слично.

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

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и 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.

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 органа.

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

Мере за остваривање и унапређење 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.

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 слично) чији је циљ остваривање родне равноправност.

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 органи јавне власти, послодавци и удружења.

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.

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

У интерним документима у ЈКП „Топлана“ Бор 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.

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

У ЈКП „Топлана“ Бор је именовано 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.

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.

Подстицајне мере и програмске 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 рада.

Програмским мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере које ће ЈКП „Топлана“ Бор предузимати:

- Водеће рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- Придржаваће се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Водитће рачуна о полној заступљености;
- Радиће на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Омогућиће похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене
- Радиће на изградњи културе једнаких шанси за све;

Време за увођење мере: континуирано.

Престанак спровођења мере: мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

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.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

ЈКП „Топлана“ Бор нема неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Лице одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности у ЈКП „Топлана“ Бор одлуком директора ЈКП „Топлана“ Бор број 5676 од 16.12.2022. године именована је Ана Богосављевић запослена на радном месту руководиоца сектора за правне, кадровске, опште послове и послове јавних набавки, за лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Топлана“ Бор, које има обавезу да:

- 1) Припрема одлуку о почетку израде плана
- 2) Стара се да запослени буду обавештени о почетку израде, циљу и значају доношења плана, истицањем обавештења на огласној табли или слањем путем електронске поште
- 3) Координира израду процене ризика
- 4) Координира прикупљање података, анализа и материјал потребних за израду плана
- 5) Прати спровођење мера предвиђених планом
- 6) Сачињава годишње извештаје о спровођењу Плана
- 7) Доставља у прописаним роковима План и годишње извештаје о спровођењу Плана управљања ризицима Министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу.

Име и презиме	Ана Богосављевић, дипл. правник
Телефон	/
Мобилни телефон	060/7222012
e-mail	toplanaborjn@mts.rs

СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ред. бр.	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	e-mail
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/3398638 011/3633214	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@kultura.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minijmpdd.gov.r §
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

5.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
6.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/3092-961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
7.	Аутономни женски центар	011/2687-190 0800/100-007	azc@azc.org.rs
8.	Атина	061/638-4071	office@atina.org.rs
9.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли ЈКП „Топлана“ Бор.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈКП „Топлана“ Бор.

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 оне примењивати у континуитету.

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



 ЈКП „Топлана“ Бор
 БОР
 в.д. директора
 Игор Јанковић, Струк.инж.саобр.-спец.