



ЈКП „Градска топлана“ Пирот, ул. Нишавска бр.11, Пирот 18300;
тел: 010 321 119; тел/фах: 010324 743; инфо центар: 0800/001-004
web site: www.toplanapi.rs , e-mail: toplana.pirot@toplanapi.rs

Број:5544/22
Датум:27.12.2022.г.

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У
ЈКП,,ГРАДСКА ТОПЛАНА,, ПИРОТ
у периоду од 01.01.2023.г.-31.12.2023.г.**

Децембар 2022.г.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 67/2022), чл.50. Статута ЈКП „Градска топлана” Пирот („Сл.лист града Ниша,бр.137/2016, 28/2020),директор дана 27.12.2022.године доноси:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У
ЈКП,,Градска топлана,, Пирот
у периоду од 01.01.2023.г.-31.12.2023.г.**

САДРЖАЈ

УВОД
1. ОПШТИДЕО
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА
1.2. РОДНООСЕТЉИВА СТАТИСТИКА
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
3.1. ОПШТЕМЕРЕ
3.2. ПОСЕБНЕМЕРЕ
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетливе урањотежене заступљености полова
3.2.2. Подстицајне мере
3.2.3. Програмске мере
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
РЕЗИМЕ
ПРИЛОЗИ
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи роднеравноправности и Одлука о усвајању Плана
II. Одлука Надзорног одбора ЈКП „Градска топлана,, Пирот дел. бр.5627/22 од 30.12.2022 године о сагласности на План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Градска топлана,, Пирот
III – Списак државних органа и организација цивилног друштва које се бааве унапређењем принципа родне равноправности

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, samozапшљавања, 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 могло 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 напољу, 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања 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 пакто грађанских и политичких правима (1966);
- Међународни пакто економских, социјалних и културних 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 Програма акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБ УН – жене и мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГС УН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о статусу и развоју (1994);
- Специјална сесија ГС УН: 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/c202/025;
- 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

Пословно име предузећа гласи: ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „Градска топлана“ Пирот.
Седиште предузећа је у Пироту у ул. Нишавска бр.11. ПИБ: 100187823, мат. бр.:07295871

Предузеће је основано ради обављања комуналне делатности: производње топлотне енергије, дистрибуције топлотне енергије и снабдевања купаца топлотном енергијом на топлифицираном делу града Пирота.

Одговорно лице: директор Братислав Ћирић, дипл. ек.

Чланови тима за израду Плана:

- Слађана Ћирић, руководилац правног сектора ;
- Васић Мирослав, руководилац економско-финансијског сектора;
- Перица Цолић-стручни сарадник за безбедност и здравље, противпожарне заштите и екологије

Лице задужено за родну равноправност у ЈКП „Градска топлана“, Пирот је Снежана Новаковић, дипл. правник запослена на радном месту Координатор правног сектора, именована Одлуком директора дел. бр. 5545/22 од 27.12.2022. године која је саставни део овог Плана.

У Предузећу су образовани основни организациони делови (основне организационе јединице):

- ТЕХНИЧКИ СЕКТОР;
- ПРАВНИ СЕКТОР;
- ЕКОНОМСКО-ФИНАНСИЈСКИ СЕКТОР;

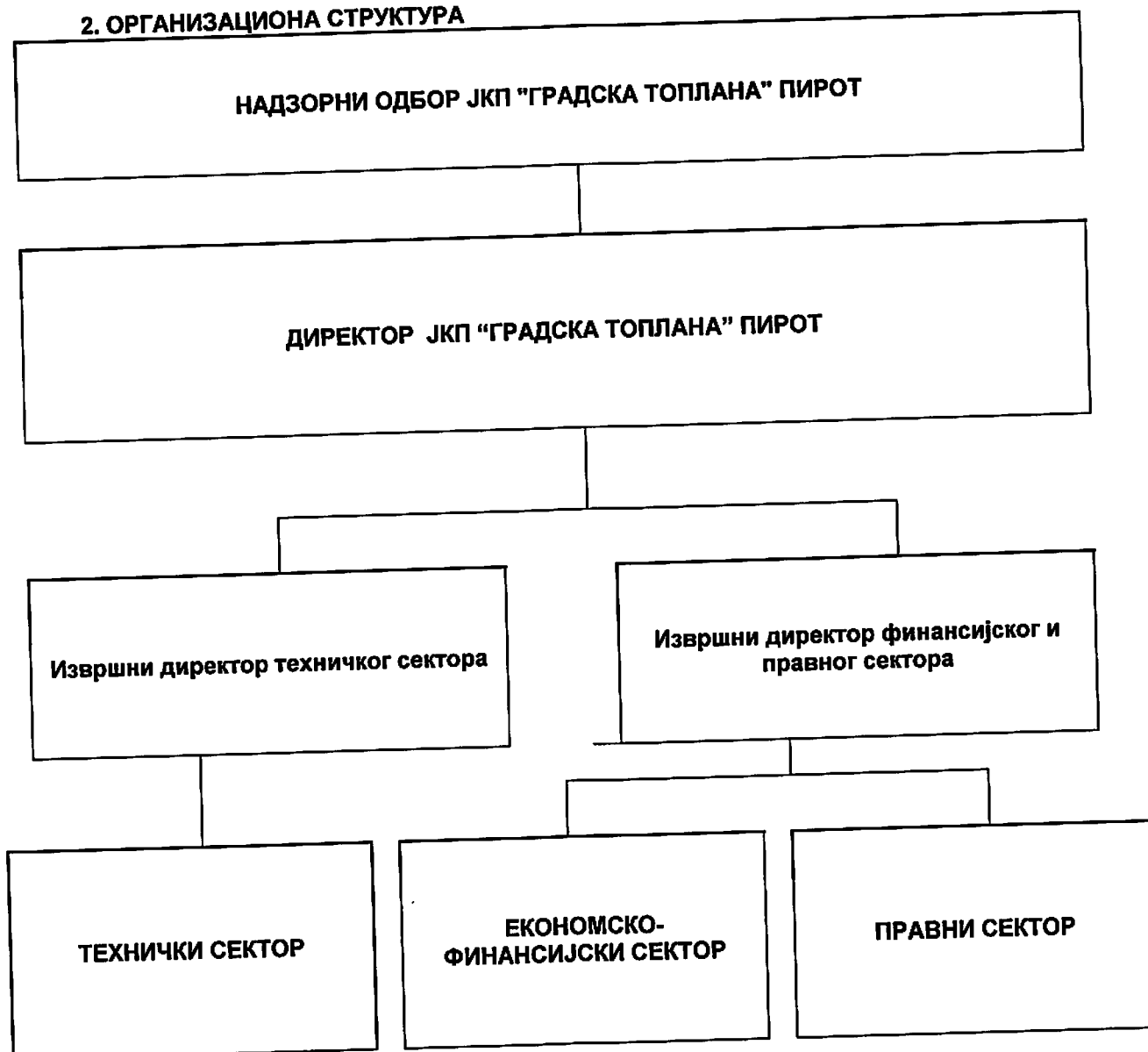
Органи Предузећа су Надзорни одбор и Директор.

Председника и чланове Надзорног одбора именује и разрешава Скупштина града Пирота, од којих један члан Надзорног одбора из редова запослених у предузећу.

Директора предузећа именује Скупштина града Пирота након спроведеног јавног конкурса у складу са Законом о јавним предузећима.

Надзорни одбор и директор предузећа доносе одлуке на основу Закона о јавним предузећима и другим позитивним прописима и овлашћењима из Оснивачког акта и Статута предузећа.

2. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА



1.2. Родно осетљива статистика

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 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.

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.

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

Редни број	Опис	Пословодство		%	Надзорни одбор /Скупштина		%
		Број на дан 31.12.2022.	Број на дан 31.12.2023.		Број на дан 31.12.2022.	Број на дан 31.12.2023.	
1	Мушки	4	4	80%	3	3	100%
2	Женски	1	1	20%	/	/	0%
УКУПНО		5	5		3	3	

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификациона структура

Редни број	Опис	Запослени		Надзорни одбор	
		Број на дан 31.12.2022.	Број на дан 31.12.2023.	Број на дан 31.12.2022.	Број на дан 31.12.2023.
1	7 ниво	12	12	3	3
2	6 ниво	6	7		
3	5 ниво	/	/		
4	4. ниво	21	20		
5	3. ниво	/	1		
6	2. ниво	/	/		
7	1. ниво	2	2		
УКУПНО		41	42	3	3

Структура по полу

Редни број	Опис	Запослени		Назорни одбор	
		Број на дан 31.12.2022.	Број на дан 31.12.2023.	Број на дан 31.12.2022.	Број на дан 31.12.2023.
1	Мушки	25	26	3	3
2	Женски	16	16	0	0
УКУПНО		41	42	3	3

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Редни број	Опис	Број запослених 31.12.2022.	Број запослених 31.12.2023.
1	До 30 година	2	3
2	30 до 40	8	8
3	40 до 50	15	15
4	50 до 60	13	13
5	Преко 60	3	3
УКУПНО		41	42
Просечна старост		46,59	46,54

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

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

- ЈКП „Градска топлана“ Пирот документацију из области родне равноправности усагласиће са позитивним законским прописима у периоду од 01.01.2023-31.12.2023.године.
- У ЈКП „Градска топлана“ Пирот не постоје ограничења којима се мање заступљеном полу забрањује активно учешће у саставу и раду органа управљања и руковођења. Средства за унапређење родне равноправности биће планирана Програмом рада и финансијским планом пословања за 2024 .г. док ће у 2023 години биће издвојена средства за унапређење родне равноправности о оквиру планираних средстава за саветовања и усавршавање запослених.
- У претходном периоду од 3. и 5. године није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ

И УНАПРЕЂЕЊЕ

РОДНЕ

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 у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

ЈКП „Градска топлана“ Пирот има неуравнотежену заступљеност полова у производњи, дистрибуцији и снабдевању топлотном енергијом због природе делатности.

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 обављању радних задатака и у областима синдикалног деловања.

3.2.3. Програмске мере

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

ЈКП „Градска топлана“ Пирот услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности у наредном периоду донеће следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која су одређена за спровођење Плана, као и за руководиоце сектора;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених ;

МЕРА 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 топлана“ Пирот 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 2: ПОХАЋАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА ЗАДУЖЕНОГ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ЛИЦА ЗАДУЖЕНА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ И ЗА ЛИЦА 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 НАДЗОРНОГ ОДБОРА;
- ИЗРАДЕ ПРОГРАМСКИХ И СТАТУТАРНИХ ДОКУМЕНАТА, ПРАВИЛНИКА И ДРУГИХ АКТА;

Престанак спровођења мере:

МЕРА ПОХАЋАЊА ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА ЗАДУЖЕНОГ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ ЈЕ ТРАЈНА ТЈ. НЕМА ВРЕМЕНСКО ОГРАНИЧЕЊЕ И СПРОВОДИЋЕ СЕ ОД ДАНА УСВАЈАЊА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

МЕРА 3. 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 2023. 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.

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

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима у ЈКП „Градска топлана“, Пирот:

Р.б р.	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
1.	Снежана Новаковић	Координа тор правног сектора	064 89 79 313	snezana.novakovic@toplanapi .rs

5. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити обуку, организовање и укључивање запослених жена у остваривању родне равноправности у ЈКП „Градска топлана“, Пирот и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у доношењу одлука и учешћу у органима управљања и руковођења.

У ту сврху овим актом доносе се следеће програмске мере:

А) 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;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈКП „Градска топлана“ Пирот.

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 запослених 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.

6. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКП „Градска топлана“, Пирот ступа на снагу доношењем Одлуке Надзорног одбора ЈКП „Градска топлана“, Пирот о сагласности на примену истог.



Директор
Братислав Ђирић, дипл. ек.

Братислав Ђирић

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности-дел.бр.5545/22 од 27.12.2022.г.

- II – Одлука Надзорног одбора ЈКП „Градска топлана,, Пирот дел. бр.5627/22 од 30.12.2022 године о сагласности на План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ЈКП,,Градска топлана,, Пирот.

- III – 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.	Координационотелозародну равноправност ВладеРепубликеСрбије	011/361- 9833	rodna.ravnopravnost@gov.rskabinet@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.	Заштитник грађана	011/206- 8100	zastitnik@zastitnik.rskabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs