

**ПЛАН**  
**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**  
**ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

децембар 2022. година

## 1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу предузећа

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу или лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	ЈКП „Топлана“ Књажевац	
Матични број	17217666	
ПИБ	100407422	
Адреса седишта	Милоша Обилића бр.1,19350 Књажевац	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Небојша Цветковић
	Број телефона на радном месту	019/730317
	Мобилни телефон	069/1442257
	<i>e-mail</i>	toplana_jkp@mts.rs

## 2. О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

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 блискалица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегрисају 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 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 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 уполитичку 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, ускладу са актима те организације.

У Националној стратегији 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 уполитичком 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 смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, 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 и48).

### 3. 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 спречавању свих облика дискриминације жена (тзв.CEDAW), 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 докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца .Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

### 3.1. 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);
- 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 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 А/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);

### 3.2 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 адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (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 ускладу 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).

- 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);

#### 4. Термини и дефиниције

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.

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.

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 уполитичкој, 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 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.

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.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

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.

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 и зпосебног закона не произлази другачије.

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 језик акојим се служе уличном и професионалном животу.

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 седшавају 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.

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.

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.

## 5. Структура ЈКП “Топлана“ Књажевац

Директор	1 извршилац
Технички руководилац	1 извршилац
Секретар	1 извршилац
Инжењер развоја	1 извршилац
Шеф рачуноводства	1 извршилац
Благајник	1 извршилац
Пословни секретаар	1 извршилац
Руковалац котларнице са механизираним ложењем	1 извршилац
Електричар - Руковалац котла са механизираним ложењем	1 извршилац
Руковалац котларнице са ручним ложењем	1 извршилац
Руковалац котла са ручним ложењем.	2 извршиоца
Надзорни одбор	Председник и 2 члана

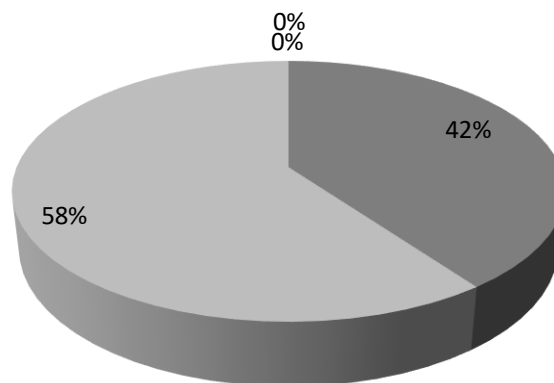
## 6. Број запослених у ЈКП „ Топлана“ Књажевац и родна заступљеност

Укупан број запослених у предузећу је 12 лица.

6.1. Табела1 Полна структура запослених

ЈКП „ Топлана“ Књажевац	Запослени према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
		5	7

### ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ



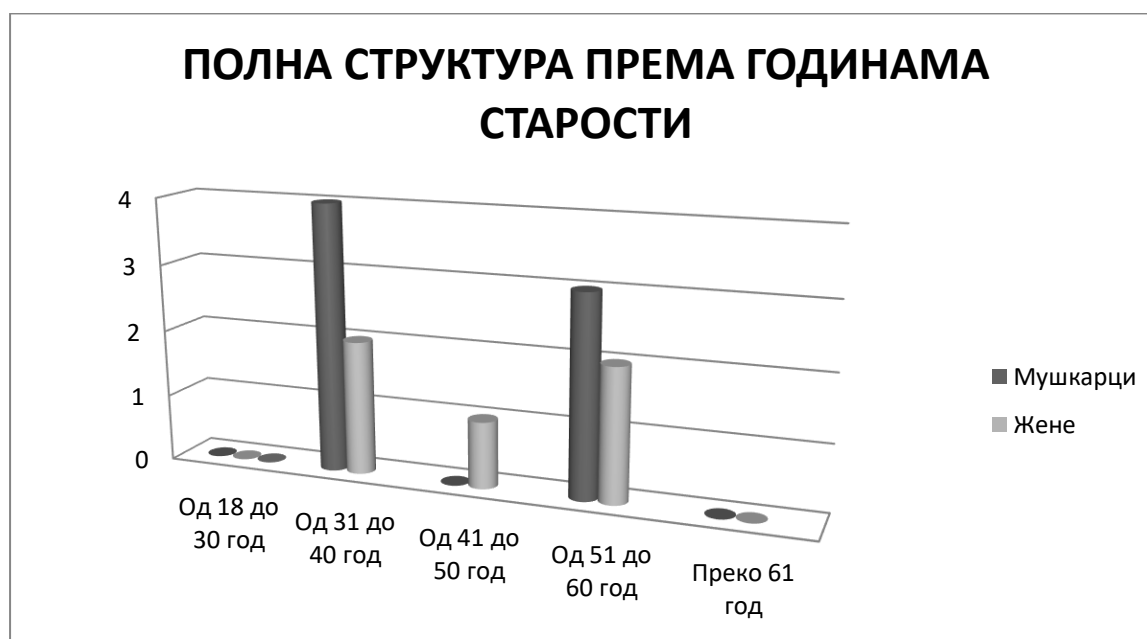


6.2. Табела 2 Структура запослених према стеченом нивоу образовања

JKП „Топлана“ Књажевац	Стручна спрема запослених										Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	/	5	3	/	1	2	1	12
<b>УКУПНО</b>	/		/		8		1		3		

6.3 Табела 3 Структура чланова запослених према старосној доби

JKП „Топлана“ Књажевац	Старосна структура чланова										Укупно
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/		4	2	/	1	3	2	0	/	12
<b>УКУПНО</b>	/		6		1		5		/		



Табела 5 Полна структура чланова Надзорног одбора

Надзорни одбор	Мушкарци	Жене	Укупно
	3	0	3

## 7. АНАЛИЗА СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПРЕДУЗЕЋУ

У циљу израде овог Плана спроведена је анализа тренутног стања родне равноправности у предузећу, која је обухватила анализу: људских ресурса, структуре запослених према степену образовања, структуре запослених према старосној категорији, структуре у Надзорном одбору.

У предузећу је тренутно запослено укупно 12 лица. Од укупног броја запослених, 5 су особе женског пола ( 42 % ) а 7 запослених је мушког пола ( 58 % ). Према нивоу образовања, са завршеном основном школом нема запослених лица, са завршеном средњом школом је 5 мушкараца и 3 жене, са завршеном вишом школом је 1 жена, са завршеним факултетом је 1 жена и 2 мушкараца. Према старосној доби, у категорији од 18-30 година нема запослених лица, од 31- 40 година је 2 жене и 4 мушкараца, од 41-50 година је 1 жена, од 51-60 година је 2 жене и 3 мушкараца и преко 61 године старости нема запослених лица.

Надзорни одбор има 3 члана од којих су сви мушкарци.

На основу анализе стања родне равноправности у предузећу, уочава се антидискриминаторска и афирмативна политика постизања родне равноправности у оквиру које жене имају заступљеност од више од 40% запослених у структури запослених, осим у Надзорном одбору, где је заступљеност мушкараца 100%.

Закључак: ЈКП „Топлана“ Књажевац , нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, с обзиром на природу основне делатности предузећа.

## 8. МЕРЕ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ И ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

### 8.А. 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.

### 8.Б. 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:

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане

- право жена и мушкараца на информисанost 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;
- уравнотежена заступљеност полова у службама предузећа;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- спречавање родно заснованог насиља;
- запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности;
- усклађивање пословне каријере и приватног живота;
- едукација, промоција родне равноправности и превенција дискриминације
- спречавање родно заснованог насиља;
- промоција родне равноправности и превенција дискриминације

9. ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ		
Ред. бр.	ЦИЉ	МЕРЕ
1.	Имплементација родно сензитивног језика у интерним документима	*употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или функције( то 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. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе а то је погрешно)
2.	Успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• доношење плана и програма управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;</li> <li>• прикупљање података и достављање извештаја релевантним државним институцијама;</li> <li>• статистичка анализа родне равноправности у организационој и осталим структурама предузећа;</li> </ul>
3.	Едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стална едукација и саветовање запослених у циљу подстицања родне равноправности, превенције и заштите од дискриминације;</li> <li>• развијање свести и знања запослених о значају родно осетљивих питања и методама решавања проблема;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• промоција путем јавних похвала и награђивања, за поштовање стандарда родне равноправности;</li> </ul>
4.	Спречавање родно заснованог насиља	<ul style="list-style-type: none"> <li>• заштита људског достојанства и свих запослених у установи;</li> <li>• спречавање и заштита од родно заснованог насиља; Именовање лица задуженог за превенцију и сузбијање сваког облика насиља и дискриминације;</li> </ul>
5.	Усклађивање пословне каријере и приватног живота	<ul style="list-style-type: none"> <li>• омогућавање једнаког права припадницима свих родних група да користе одсуство са рада ради неге детета;</li> </ul>
6.	Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• размена информација и знања са циљем унапређења родне равноправности;</li> <li>• омогућавање једноставније имплементације обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката;</li> </ul>

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

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Комисија за родну равноправност општине Савски венац		
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rskabinet@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rskabinet@zastitnik.rs</a>
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	<a href="mailto:office@civilnodrustvo.gov.rs">office@civilnodrustvo.gov.rs</a>
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	<a href="mailto:katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs">katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs</a>
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	<a href="mailto:zene.savet@azc.org.rs">zene.savet@azc.org.rs</a> <a href="mailto:ravnepomoc@azc.org.rs">ravnepomoc@azc.org.rs</a>

10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	<a href="mailto:office@atina.org.rs">office@atina.org.rs</a>
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	<a href="mailto:vdsrbija@gmail.com">vdsrbija@gmail.com</a>

## 11. НАДЗОР

План родне равноправности ЈКП „Топлана“ Књажевац ће бити предмет редовног годишњег надзора и евалуације. Надзор над спровођењем мера ће редовно обављати руководство предузећа. Надзор успешности реализације се мери на основу постављених индикатора у циљу његовог континуираног преиспитивања и ажурирања.

## 12. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Редни број	Име и презиме	Послови које обавља	Контакт телефон	Имејл
1.	Ивана Вељковић	секретар	019/730317	<a href="mailto:pravnik@jkptoplanaknjazevac.rs">pravnik@jkptoplanaknjazevac.rs</a>

План родне равноправности објављује се на јавно доступној интернет страници предузећа.

Број: 730/5  
Датум: 30.12.2022. године  
Књажевац

ЈКП „Топлана“ Књажевац  
Председник Надзорног одбора,

\_\_\_\_\_  
Дејан Станисављевић, дипл.маш.инж.