



Јавно комунално предузеће „Топлана“ Књажевац
Милоша Обилића 1. Књажевац 19350
Тел: 019/730-317; 019/731-836; 019/3731-838; 0800019018
Е-mail: toplana_jkp@mts.rs;
ПИБ: 100407422; МБР: 17217666
Интернет адреса: www.jkptoplanaknjazevac.rs
Број: 738
Датум: 12. 12. 2025. год.
Књажевац

Na osnovu člana 21. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Sl. Glasnik RS”, br. 52/2021), člana 2. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti („Sl. Glasnik RS”, br. 67/2022) i člana 58. Statuta JKP „Toplana“ Knjaževac, dana 12. 12. 2025. godine, direktor donosi:

PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI ZA 2026.GODINU

I. Uvod

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti u JKP „Toplana“ Knjaževac predstavlja garanciju rodne perspektive, urodnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima svih aktera u sprovođenju ovog plana (u daljem tekstu: Plan).

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti izričito je zabranjen svaki oblik posredne i neposredne diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, pa se Planom sagledavaju mogućnosti rizika od kršenja ovih odredbi zakona.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla da stavi, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Član 19. Zakona o rodnoj ravnopravnosti propisuje donošenje Plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti koji podrazumeva garanciju rodne perspektive, urođjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima organa javne vlasti, poslodavaca, osiguravajućih društava, političkih stranaka, sindikalnih organizacija i drugih organizacija i udruženja.

Cilj izrade i sprovođenja Plana je preventivno delovanje radi procene rizika i sprečavanja i suzbijanja svake povrede principa rodne ravnopravnosti u JKP „Toplana“ Knjaževac u 2026. godini.

Ovim Planom identifikuju se mogući rizici od povrede principa rodne ravnopravnosti, procenjuje verovatnoća, meri intenzitet i sagledavaju posledice tih rizika i utvrđuju posebne preventivne mere koje se preduzimaju radi sprečavanja tih rizika.

II Međunarodni akti i pravni okvir Republike Srbije na kojima se zasniva rodna ravnopravnost

- 1) Povelja Ujedinjenih nacija
- 2) Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima -1948. god.
- 3) Evropska povelja o ljudskim pravima -1950. god.
- 4) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima -1966. god.
- 5) Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima-1966. god.
- 6) Konvencija o pravima deteta -1989. god.
- 7) Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom -2006. god.
- 8) Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena-CEDAW

- 9) UN Program akcije u odnosu na malo oružje I praktične mere za razoružanje-PoA
- 10) Rezolucija SBUN -žene mir I bezbednost 1325 (2000), 1820(2008), 1888(2009), 1889(2009), 1906(2010), 2016(2013), 2122(2013).
- 11) Rezolucija GSUN 65/69- žene, razoružanje, neširenje I kontrola oružja
- 12) Pekinška deklaracija
- 13) Program Akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu I razvoju-1994. god.
- 14) Specijalna sesija GSUN: žene 2000: Rodna ravnopravnost, razvoj i mir za 21. vek-2000. god.
- 15) Direktiva Saveta evrope 78/2000 o diskriminaciji
- 16) Bečka deklaracija I program delovanja-1993. god.
- 17) Agenda 2030-ciljevi održivog razvoja A/RES/70/1-2015. God.
- 18) Povelja EU o osnovnim pravima 2016/c202/025
- 19) Ustav Republike Srbije
- 20) Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. Glasnik RS", br. 52/2021)
- 21) Zakon o izmenama I dopunama Krivičnog zakonika ("Sl. Glasnik RS", br. 94/2024)
- 22) Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. Glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021)
- 23) Zakon o sprečavanju nasilja u porodici ("Sl. Glasnik RS", br. 94/2016 i 10/2023-dr. Zakon)
- 24) Zakon o ravnopravnosti polova ("Sl. Glasnik RS", br. 104/2009)

III. Elementi Plana

Plan sadrži:

- 1) spisak oblasti i radnih procesa u JKP „Toplana“ Knjaževac koji su naročito izloženi riziku od povrede principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene tog rizika;
- 2) spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje;
- 3) način praćenja i izveštavanja o realizaciji Plana, uključujući i obaveštavanje svih zaposlenih o tome kada je Plan donet, šta je njegov sadržaj i do kada se sprovodi, kao i podatke o licu određenom za sprovođenje mera iz plana upravljanja rizicima.

IV. Spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku od povrede principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene tog rizika

Sa radnopravnog aspekta, imajući u vidu radne procese, do povrede principa rodne ravnopravnosti u JKP „Toplana“ Knjaževac moguće je da dođe usled nepoštovanja principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce i principa rodne ravnopravnosti, prilikom:

1. zasnivanja i trajanja radnog odnosa;
2. napredovanja u karijeri zaposlenih;
3. stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih;
4. isplate zarade i drugih naknada za rad jednake vrednosti;
5. korišćenja odmora, bolovanja i drugih odsustva sa rada radi nege deteta ili posebne nege deteta;
6. sticanja osnova za raskid radnog odnosa;
7. odlaska u starosnu penziju.

Analizom stanja u evidenciji zaposlenih, na dan donošenja Plana za 2026. godinu, utvrđeno je sledeće:

ukupan broj zaposlenih: 12 (5 žena i 7 muškaraca)

Može se zaključiti da odnos zaposlenih, po osnovu pola u JKP „Toplana“ Knjaževac, iznosi 58 % : 42 %, u korist muškaraca.

Takođe, analizom zastupljenosti lica na rukovodećim i izvršilačkim radnim mestima utvrđeno je da na rukovodećim radnim mestima zastupljeno: 1 muškarac, a na izvršilačkim radnim mestima je zastupljeno 5 žena i 6 muškaraca, što za posledicu ima da su na rukovodećim radnim mestima pretežno zastupljeni muškarci.

Struktura zaposlenih na osnovu starosne dobi pokazuje sledeće:

- u starosnoj grupi do 30 godina ukupno ima 0 lica;
- u grupi od 31 do 40 godina ukupno ima 5 lica, (2 žene i 3 muškarca);
- u grupi od 41 do 50 godina ukupno ima 2 lica, (1 žena i 1 muškarac);
- u grupi od 51 do 60 godina ukupno ima 2 lica, (2 žene);
- u grupi sa preko 60 godina ukupno ima 3 lica, (3 muškarca).

Navedeni podaci ukazuju na to da najviše zaposlenih ima u starosnoj dobi od 30 do 40, kao i u dobi preko 60 godina.

Analizom strukture zaposlenih na osnovu stepena obrazovanja (stručne spreme) dolazi se do saznanja da NK ukupno ima 0 lica; PK ukupno ima 0 lica; KV ukupno ima 0 lica, sa SSS ukupno ima 8 lica, od kojih je 3 žene i 5 muškarca; sa VKV ukupno ima 0 lica; sa VŠS ukupno ima 3 lica, od kojih je 1 žena i 2 muškarca; sa VSS ukupno ima 1 lice, i to žena; sa MA/Mr ukupno ima 0 lica; i sa Dr ukupno ima 0 lica.

Iz navedenih podataka proizilazi saznanje da u kategoriji manje obrazovanih sa NK i PK nema zaposlenih, dok sa SSS ima najviše zaposlenih.

Struktura angažovanih lica na poslovima proizvodnje toplotne energije razvrstana po polu izgleda ovako: ukupno 7 lica, od kojih 7 muškaraca.

Struktura angažovanih lica na osnovu starosne dobi pokazuje sledeće:

- u starosnoj grupi do 30 godina ukupno ima 1 lice;
- u grupi od 31 do 40 godina ukupno ima 3 lica;
- u grupi od 41 do 50 godina ukupno ima 2 lica;
- u grupi od 51 do 60 godina ukupno ima 1 lice;

Angažovanje se vrši u skladu sa Zakonom o radu i uslova neophodnih za obavljanje poslova angažovanja propisanih relevantnim propisima osnovne delatnosti preduzeća.

Kada je u pitanju struktura lica angažovanih u procesima odlučivanja, razvrstana po polu, treba istaći da se na čelu JKP „Toplana“ Knjaževac, nalazi muškarac, koji obavlja funkciju direktora.

U organu nadzora ukupno ima 3 lica, i to 3 muškarca.

Iz navedenih podataka proizilazi da su na najvišim rukovodećim radnim mestima (funkcijama), sa najvećom zaradom zastupljeni muškarci.

Na osnovu analize stanja rodne ravnopravnosti u preduzeću, uočava se antidiskriminatorna i afirmativna politika postizanja rodne ravnopravnosti u okviru koje žene imaju učešće više od 40% zaposlenih u strukturi zaposlenih budući da je osnovna delatnost preduzeća j proizvodnja, distribucija i snabdevanje toplotnom energijom (3530 Snabdevanje parom i klimatizacija). Na osnovu napred iznetog može se zaključiti da u JKP „Toplana“ Knjaževac nema osetno neuravnotežene zastupljenosti polova u organizacionoj strukturi, imajući u vidu prirodu osnovne delatnosti preduzeća. Može se primetiti blaga neravnopravnost polova u organima upravljanja i proizvodnji toplotne energije.

Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije koje su predviđene za konkretno radno mesto i zanimanje, a koje se proveravaju za svakog kandidata/kandidatkinju pojedinačno, nezavisno od pola, polnih karakteristika odnosno roda. U tom smislu, ne može se govoriti o postojanju bilo kog oblika sistemske diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika odnosno roda.

Zaposlenima u JKP „Toplana“ Knjaževac je zagantovana jednaka zarada za rad iste ili jednake vrednosti, bez obzira na pol, polne karakteristike odnosno rod. Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta nisu predviđeni poslovi za koje postoji opravdana potreba za pravljjenjem razlike po polu.

U JKP „Toplana“ Knjaževac, zabranjena je svaka vrsta diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika i roda. Takođe, jednaka prava i mogućnosti se naročito odnose na jednaku dostupnost poslova, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, zasnivanje radnog odnosa, uslove rada i sva zakonska prava iz radnog odnosa, obrazovanje i stručno usavršavanje, napredovanje na poslu, odmora, bolovanja i odsustva, bezbednost i zdravlje na radu, zarade, naknade i druga primanja, informisanje, prestanak radnog odnosa ili radnog angažovanja, kao i na sva druga pitanja u vezi sa radom i po osnovu rada.

Imajući u vidu sve napred navedeno, procena rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti u JKP „Toplana“ Knjaževac u 2026. godini izgledala bi ovako:

- intenzitet rizika od povrede rodne ravnopravnosti: **nizak**;
- verovatnoća od povrede povrede principa rodne ravnopravnosti: **zanemarljiva**;
- posledice od povrede povrede principa rodne ravnopravnosti: **minimalne**.

V. Mere za sprečavanje i suzbijanje rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti u 2026. godini

Radi sprečavanja i suzbijanja rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti, u JKP „Toplana“ Knjaževac, u 2026. godini, sprovodiće se posebne mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti i rodne ravnopravnosti za zaposlene i radno angažovane, i to kroz:

- Stvaranje i omogućavanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje odnosno radno angažovanje, bez obzira na pol, polne karakteristike, rod i starosnu dob kandidata/kandidatkinje;
- Stvaranje i omogućavanje jednakih mogućnosti za vođenje u karijeri i napredovanje na rukovodeća radna mesta, u skladu sa kvalifikacijama i postignućima, bez obzira na pol, polne karakteristike, rod i starosnu dob zaposlenih;
- Sprovođenje mera za sprečavanje svakog oblika diskriminacije, a posebno posredne i neposredne diskriminacije na osnovu pola, polnih karakteristika, roda i starosne dobi;
- Sprovođenje politike garantovane jednake zarade zaposlenima i naknade za obavljeni posao angažovanih lica za rad iste ili jednake vrednosti, bez obzira na pol, polne karakteristike odnosno rod zaposlenog;
- Prestanak radnog odnosa ne može biti iz razloga koji se tiču pola, polnih karakteristika, odnosno roda zaposlenog, već isključivo iz razloga propisanih zakonom.

VI. Donošenje, sprovođenje i izveštavanje, kao i nadzor nad sprovođenjem Plana

Za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju Plana odgovoran je rukovodilac, odnosno odgovorno lice u pravnom licu.

S obzirom na to, da je rukovodilac dužan da odredi lice koje će obavljati poslove koordinacije u vezi sa donošenjem, sprovođenjem i izveštavanjem o sprovođenju Plana, on imenuje lice Ivanu Veljković, sekretara preduzeća. U slučaju većeg obima posla, rukovodilac će odrediti da se za obavljanje ovih poslova obrazuje tim ili grupa.

Praćenje realizacije Plana u i ostvarivanja propisanih mera će se sprovoditi kontinuirano, tokom 2026. godine, sa mogućnošću povremenog informisanja rukovodstva i svih zaposlenih o postojanju Plana.

Izveštavanje sprovođenju ovog plana se vrši na osnovu člana 5. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti na propisanom obrascu uz pravilnik.

Nadzor nad sprovođenjem Plana vrši odgovorno lice u pravnom licu.

VII. Rokovi za sprovođenje i izveštavanje o Planu

Plan za 2026. godinu biće donet najkasnije do 31. decembra 2025. godine za narednu kalendarsku godinu i dostaviće se u elektronskoj formi ili poštom Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, najkasnije do 15. januara 2026. godine. Izveštaj o sprovođenju Plana JKP „Toplana“ Knjaževac, za 2026. godinu će se sačiniti, najkasnije do 31. decembra 2026. godine i nakon njegovog prihvatanja i verifikacije, u skladu sa članom 6. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti, dostaviće se navedenom Ministarstvu, najkasnije do 15. januara 2027. godine i to na sledeću elektronsku adresu: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, ili poštom na adresu: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Bulevar Mihajla Pupina 2, 11070 Beograd.

Termini koji se koriste u ovom Planu, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

VIII. Spisak državnih organa i organizacija civilnog društva koje se bave unapređenjem principa rodne ravnopravnosti

Redni broj	Naziv državnog organa/organizacije	kontakt	
		telefon	email
1.	Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rskabinet@mre.gov.rs
2.	Sektor za antidiskriminacionu politiku i rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljudskiprava.gov.rs
3.	Zaštitnik građana	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rskabinet.gov.rs
4.	Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
5.	Kancelarija za saradnju sa civilnim društvom	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
6.	Centar za studije roda i politike - Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
7.	Autonomni ženski centar	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs rg.rspravnapomoc@azc.org.rs
8.	Atina	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
9.	Viktimološko društvo Srbije	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

IX. Početak primene Plana

Plan stupa na snagu odmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli preduzeća.

Plan će se javno objaviti na internet stranici www.jkptoplanaknjazevac.rs

U Knjaževcu, dana 12. 12. 2025. god.

direktor,



Nebojša Cvetković N.
Nebojša Cvetković, dipl.maš.inž.