



**П Л А Н**

**МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „ГРАДСКА ТОПЛАНА“  
КРУШЕВАЦ**

САДРЖАЈ

<b>I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА.....</b>	<b>2</b>
1.1. ПРАВНИ ОКВИР.....	2
1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ.....	3
1.3. ОБАВЕЗЕ ПРЕДУЗЕЋА У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....	4
<b>II САДРЖАЈ ПЛАНА.....</b>	<b>5</b>
2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ПРЕДУЗЕЋУ .....	5
2.2. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ.....	6
2.3. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	6
2.4. УКУПАН БРОЈ РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ.....	6
2.5. УКУПАН БРОЈ РАДНИХ МЕСТА ПРЕМА СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ .....	7
2.6. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА ОБУКУ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ.....	7
2.7. УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ.....	7
<b>III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ</b>	
3.1. АНАЛИЗА И МЕРЕ.....	8
3.2. ОПШТЕ МЕРЕ .....	9
3.3. ПОСЕБНЕ МЕРЕ .....	9
3.4. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА.....	10
<b>IV САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА.....</b>	<b>11</b>

На основу чл. 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) директор ЈКП „Градска топлана“ Крушевац донео је:

## **П Л А Н**

### **МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП “ГРАДСКА ТОПЛАНА” КРУШЕВАЦ**

#### **I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у ЈКП „Градска топлана“ Крушевац, (удаљем тексту: Предузеће), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор надприменом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

#### **1.1. ПРАВНИ ОКВИР**

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

## 1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ

1) **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;

2) **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;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **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;

5) **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);

6) **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;

7) **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;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **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;

10) **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;

11) **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;

12) **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;

13) **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;

14) **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;

15) **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 штетити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкарацаи 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;

17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци робаи пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

19) **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;

20) **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;

21) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

### 1.3. ОБАВЕЗЕ ПРЕДУЗЕЋА У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Предузеће је дужно да:

1) укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма рада и да у процесу рада укључи садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, не насилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегрит.

2) обезбеди подршку обавезним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа.

3) обезбеди да садржаји планова и програма, буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група.

4) Предузима у складу са законом, мере које обухватају:

- интегрисање родне равноправности у планове и програме рада, укључујући препознавање и охрабрење за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама.
- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај насиља према женама.
- предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при запошљавању, колико то природа послова дозвољава, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија.

## II САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о предузећу,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

### 2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ПРЕДУЗЕЋУ

- Назив: ЈКП „Градска топлана“ Крушевац
- Седиште: **Мике Стојановића 13, Крушевац**
- ПИБ: **100319447**
- Матични број: **07279094**
- **<http://www.toplanakrusevac.rs>**
- **e-mail: [jkgthoplanaks@gmail.com](mailto:jkpghtoplanaks@gmail.com)**
- **телефон: 037/426-482**

**2.2. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ И АНАЛИЗА СТАЊА**

<b>У радном односу: укупно 168</b>	
мушкарци	жене
134 (85,71 %)	34 (20,23%)

**2.3. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПО СТАРОСНОЈ СТРУКТУРИ И РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ**

руководећа радна места		Старосна структура	
мушкарци	жене	до 30 година	0
11 (6.17%)	1 (0,56 %)	од 30 до 40	1
		од 41 до 50	6
		од 51 до 60	5
		преко 60	0

**СТАРОСНА СТРУКТУРА**

до 30 година	од 31 до 40	Од 41-50	од 51-60	Преко 61
Жена 2 Мушкараца 6	Жена 2 Мушкараца 29	Жена 9 Мушкараца 36	Жена 14 Мушкараца 49	Жена 5 Мушкараца 18

**2.4. УКУПАН БРОЈ РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ И СТАРОСНОЈ СТРУКТУРИ**

<b>2025. година</b>			
<b>Радно ангажовање - привремено повремени послови</b>			
Извршилачки послови		Старосна структура	
мушкарци	жене	до 30 година	0
0 (0%)	0 (0%)	од 31 до 40	
		од 40 до 50	
		од 50 до 60	
		преко 60	

**2.5 УКУПАН БРОЈ РАДНИХ МЕСТА ПРЕМА СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЕСТА**

Број истоветних радних места, према Правилнику о организацији и систематизацији послова, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури

Истоврсна радна места	Мушкарци/износ основне зараде	Жене/износ основне зараде
Руководећа	/	/
Извршилачка	/	/

У ЈКП „Градска топлана“ Крушевац, зараде запослених се обрачунавају исплаћују у складу са Усвојеним Програмом пословања предузећа који усваја Скупштина града, као и општих аката предузећа, Колективни уговор код послодавца и Правилник о организацији и систематизацији предузећа које усваја Градско веће Града Крушевац, тако да се нето зараде запослених утврђују према објективним критеријумима и мерилима у складу са Законом о раду и не зависе од пола запосленог.

За радно ангажована лица накнада зараде се обрачунава према цени рада, зависно од времена проведеног на раду и накнаде зарада тих лица не зависе од пола лица.

Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку за извештајни период, према полној структури.

**2.6.УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА ОБУКУ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ**

Број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку у предходној календарској години	
Мушкарци	42
Жене	9
Укупно	51

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених већ на основу потребе за стручним усавршавањем и описом посла запослених.

**2.7. УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ**

Промене у броју запослених	Мушкарци	Жене	Укупно
Примљени	0	0	0
Отпуштени	0	0	0

### III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И АНАЛИЗА СТАЊА

#### 3.1 АНАЛИЗА

На основу анализе изнетих података, може се закључити на родну неуравнотеженост, и то у корист мушкараца, услед делатности које обавља предузеће, а то је одржавање топлификационог система, одржавање дистрибутивне мреже, транспорт, техничка припрема, електро-одржавање и др.

Водило се рачуна да жене обављају послове администрације, правне и економске послове, послове наплате, хемијску припрему воде и послове одржавања хигијене.

Код Послодавца је зајамчена равноправност полова и обезбеђене су једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и равноправност између жена и мушкараца у погледу једнаке доступности полова, како руководећих, тако и извршилачких.

Забрањена је свака дискриминација по основу пола, полних карактеристика и рода. Послодавац обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, као и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, укључујући и критеријуме селекције и услове селекције, напредовање у каријери, као и у свим другим активностима који су у вези са радом и радним односом код Послодавца.

Забрана дискриминације на основу пола или рода односи се на:

- а) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
- б) услове рада и сва права из радног односа,
- в) стручно усавршавање и додатно образовање,
- г) напредовање на послу,
- д) отказ уговора о раду.

Предузеће се придржава свих прописа у вези са заштитом мајчинства.

Предузеће при формирању организационе шеме и унутрашњих органа, води рачуна о полној заступљености. Директор и извршни директор предузећа су жене, већи број стручних послова обављају жене.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо - комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности спроводе се у складу са понудом људских ресурса на тржишту рада у складу са природом делатности коју Предузеће обавља.

Постоје опше и посебне мере.

### 3.2 ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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.

### 3.3..ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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 прописаним Законом, одређује и спроводи Предузеће.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, у складу са природом делатности Предузећа. Посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политике предузећа;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање институцијама

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Предузећу.

У Предузећу је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Предузећа: прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Предузећу и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области делокруга Предузећа, доставља извештаје директору предузећа, након доношења, доставља Министарству, сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности, припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Директор предузећа именује Комисију за родну равноправност из реда запослених, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

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

### 3.4. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

1) мере које се одређују и спроводе у случајевима неуравнотежене заступљености полова;  
 2) подстицајне 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 предузећа;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Предузећа, уз истовремено поштовање свих специфичности Предузећа, јавног предузећа, а пре свега спровођења избора за заснивање радног односа извршиоца, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

-коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у Решењима, Уговорима о раду и Анексима уговора о раду, у називу радног места, занимања у општим и појединачним актима Предузећа, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима комуникације (интернет презентација, друштвене мреже, јавни наступи),

-Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рада, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етичког порекла, тако и на основу личних својстава, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља према женама,

-Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и др.

-преузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Предузећа,

- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

Контролу примене посебних мера врши директор Предузећа, комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

### 3.5. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;

2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом предузећа, могу да буду прописана истоветна

радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом предузећа, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

#### **IV САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

Предузеће је дужно да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњених образаца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Предузећу, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

О спровођењу усвојеног Плана стараће се извршни директори код Послодавца, који ће пратити његово спровођење и предузимати потребне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

О спроведеном Плану сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана за остваривање и унапређење родне равноправности.

План рада заједно са извештајем, биће достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15.јануара 2026.године.

Овај План рада биће објављен на интернет страници [www.toplanakrusevac.rs](http://www.toplanakrusevac.rs), о чему ће надлежно Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог бити обавештено у року од 15 дана од дана доношења.

ЈКП „Градска топлана“ Крушевац

ВД директора



МИЛУТИН ТАСИЋ, МАСТЕР-МЕНАџЕР