



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА КОМУНАЛНО-СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ  
**КОМУНАЛАЦ**  
НОВИ БЕЧЕЈ  
тел / факс: 023/772-470, 023 /772-471  
e-mail: [jp.komunalac@yahoo.com](mailto:jp.komunalac@yahoo.com) [www.komunalacnb.rs](http://www.komunalacnb.rs)

Број: 03-521/2

Датум: 31.12.2024.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године директор Владимир Радишић Јавног предузећа за комунално-стамбене послове Нови Бечеј доноси :

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

### **ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА КОМУНАЛНО- СТАМБЕНЕ ПОСЛОВЕ „КОМУНАЛАЦ“ НОВИ БЕЧЕЈ**

31. децембар 2024. године

## 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, 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 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 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 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 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);
- 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/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), 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, 10/23);
- 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

Назив доносиоца	Јавно предузеће за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј
Седиште	Нови Бечеј, Слободана Перића 163
Телефон	023/772-470
Mail	jp.komunalac@yahoo.com
Веб сајт	www.komunalacnb.rs
Матични број	08285063
ПИБ	101431620
Одговорно лице	Радишић Владимир, директор
Лице за координацију током израде плана	Биљана Жарин Руководилац општег сектора

Одлуком СО Нови Бечеј о повезивању Јавног предузећа „Комуналац“ Нови Бечеј са Јавним предузећем за стамбене услуге Нови Бечеј, донетом 27. фебруара 1992. године основано је Јавно предузеће за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј са потпуном одговорношћу, регистровано у Привредном суду у Зрењанину 10.03.1992. године под бр. ФИ 468/92.

Одлуком о промени пословног имена Јавног предузећа за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј са потпуном одговорношћу коју је донео Надзорни одбор дана 30.01.2017. године, мења се пословно име предузећа које гласи:

**„Јавно предузеће за комунално – стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј“**  
**Скраћено пословно име:** ЈП „Комуналац“ Нови Бечеј.

Циљ оснивања предузећа је квалитетно и континуирано пружање комуналних услуга, односно производња и испорука комуналних производа који су незамењив услов живота и рада грађана и правних субјеката на подручју општине Нови Бечеј.

Претежна делатност јавног предузећа је (36.00) Сакупљање, пречишћавање и дистрибуција воде, док Јавно предузеће обавља и следеће делатности:

- 01.19 Гајење осталих једногодишњих и двогодишњих биљака,
- 01.29 Гајење осталих вишегодишњих биљака,
- 01.30 Гајење садног материјала,
- 02.10 Гајење шума и остале шумарске делатности,
- 02.20 Сеча дрвећа,
- 23.61 Производња производа од бетона намењених за грађевинарство,
- 33.14 Поправка електричне опреме,
- 35.22 Дистрибуција гасовитих горива гасоводом,
- 35.23 Трговина гасовитим горивима преко гасоводне мреже,
- 37.00 Уклањање отпадних вода,
- 42.11 Изградња путева и аутопутева,
- 42.21 Изградња цевовода,
- 43.11 Рушење објеката,
- 43.12 Припрема градилишта,
- 43.21 Постављање електричних инсталација
- 46.22 Трговина на велико цвећем и садницама,
- 46.90 Неспецијализована трговина на велико,
- 47.51 Трговина на мало текстилом у специјализованим продавницама,

47.52 Трговина на мало металном робом, бојама и стаклом у специјализованим продавницама,  
47.76 Трговина на мало цвећем, садницама, семењем, ђубривима, кућним љубимцима и храном  
за кућне љубимце у специјализованим продавницама,  
47.78 Остала трговина на мало новим производима у специјализованим продавницама,  
49.41 Друмски превоз терета,  
52.21 Услугне активности у копненом саобраћају,  
63.11 Обрада података, хостинг и сл.,  
68.31 Делатности агенције за некретнине,  
68.32 Управљање некретнинама за накнаду,  
71.11 Архитектонска делатност,  
73.11 Делатност рекламних агенција,  
81.21 Услуге осталог чишћења,  
81.22 Услуге осталог чишћења зграда и опреме,  
81.30 Уређење и одржавање околине, паркова, башти и зелених површина,  
82.99 Остале услужне активности подршке пословању,  
82.30 Организовање састанака и сајмова,  
93.29 Остале забавне активности и  
96.03 Погребне и сродне делатности.

Јавном предузећу „Комуналац“ Нови Бечеј, Одлуком Скупштине општине Нови Бечеј број П 02-352-44/2016 од 06.12.2016. године и Одлуком о измени исте број П 02-352-52/2017 од 15.06.2017. године, додељена су искључива права за обављање следећих делатности на територији свих насељених места општине Нови Бечеј:

1. Управљање пијацама;
2. Управљање гробљима и погребне услуге;
3. Снабдевање водом за пиће и одржавање водоводне мреже;
4. Одржавање јавних зелених површина;
5. пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода;
6. одржавање чистоће на површинама јавне намене;
7. одржавање улица и путева;
8. послови зимске службе;
9. делатност зоохигијене;

Органи руковођења Јавним предузећем су трочлани Надзорни одбор и директор предузећа.

Надзорни одбор предузећа чине:

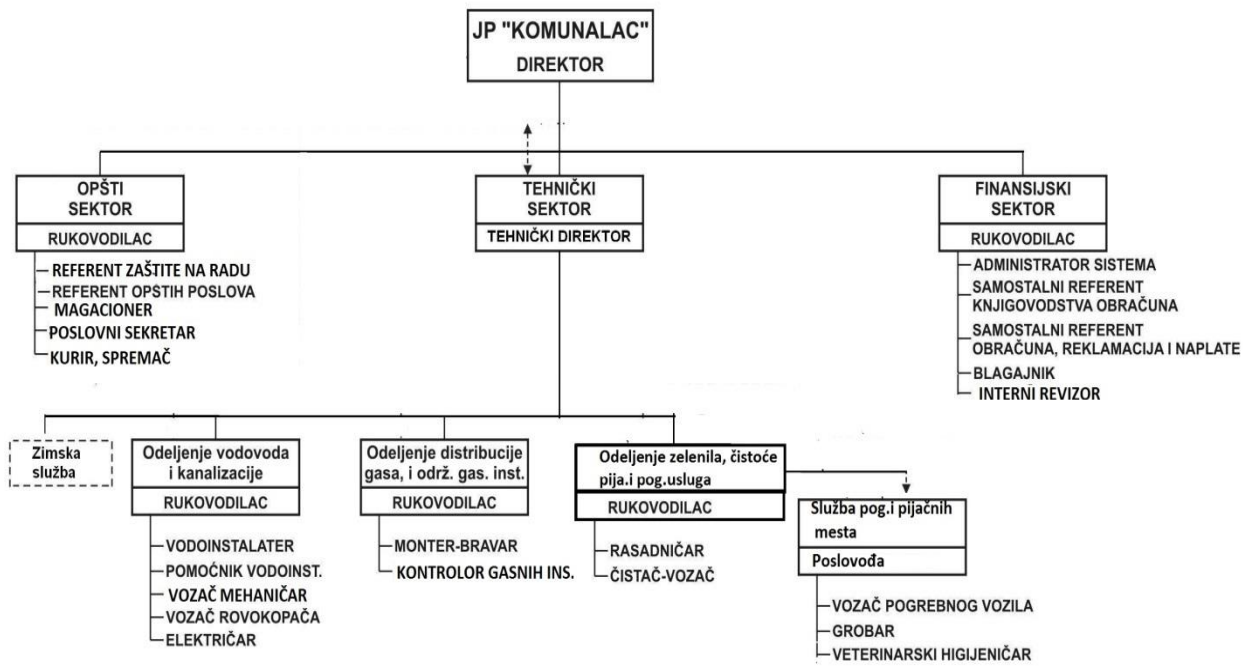
- Александра Носоњин – председница
- Новица Блажин - члан
- Биљана Жарин, дипл. правница- чланица

(Решење СО о именовању чланова Надзорног одбора ЈП „Комуналац“ Нови Бечеј од 27.12.2024. године бр. П 003629349 2024 08620 001 000 060 107)

Директор предузећа:

- Владимир Радишић, дипл.екон. (Решење СО о именовању директора ЈП „Комуналац“ Нови Бечеј од 10.02.2022. године бр. П 02-020-2/2022)

Организациона шема предузећа која је саставни део стандарда ISO 9001:2015, који је имплементиран у пословање предузећа изгледа овако:





## 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 производеле 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

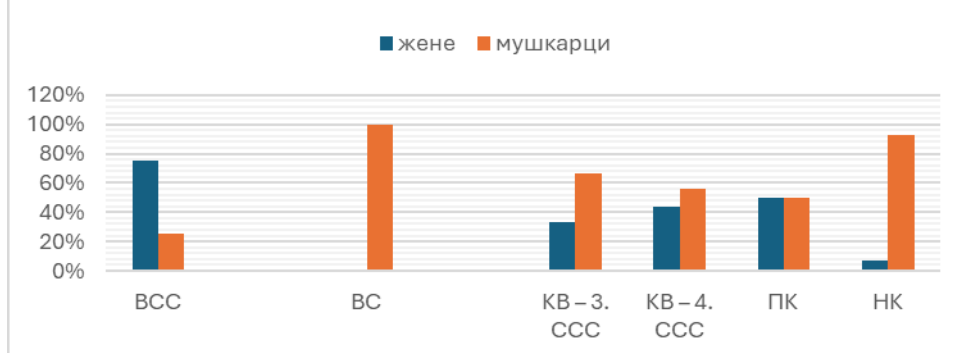
Назив органа управљања	Укупан број запослених/чланова	жене	мушкарци
Надзорни одбор	3	2 (66,67%)	1 (33,33%)
Директор	1	0	1 (100%)

Лице задужено за родну равноправност: руководилац општег сектора

#### 1.1.1. Структура запослених према степену стеченог образовања

Стручна спрема	Укупан број запослених	жене	мушкарци
ВСС	4 (100%)	3 (75%)	1 (25%)
ВС	1 (100%)	0	1 (100%)
КВ – 3. ССС	6 (100%)	2 (33,33%)	4 (66,67%)
КВ – 4. ССС	16 (100%)	7 (43,75%)	9 (56,25%)
ПК	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
НК	29 (100%)	2 (6,89%)	27 (93,11%)

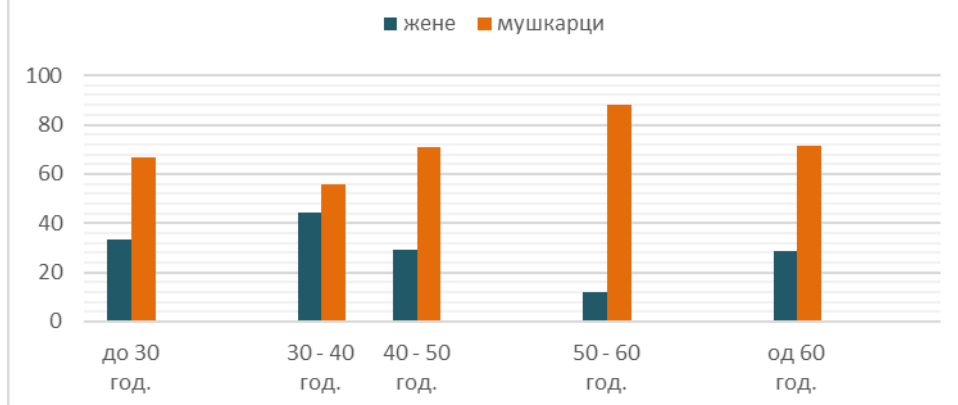
## структура запослених према степену образовања



### 1.1.2. Структура запослених према годинама старости

Године старости	Укупан број запослених	жене	мушкарци
До 30 година	3 (100%)	1 (33,33%)	2 (66,67%)
30 до 40	9 (100%)	4 (44,44%)	5 (55,56%)
40 до 50	24 (100%)	7 (29,16%)	17 (70,84%)
50 до 60	17 (100%)	2 (11,76%)	15 (88,24%)
Преко 60	5 (100%)	1 (28,57%)	4 (71,43%)

## структура запослених према годинама старости



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Јавног предузећа за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј у вршењу основних принципа родне равноправности.

Јавног предузећа за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј нема интерну документацију из области родне равноправности. Не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не извајају се средства за унапређење родне равноправности.

Иако не постоје мере или принципи у спровођењу родне равноправности у предузећу 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.

### **3. 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.

#### **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**

Предузеће нема осетно неуравнотежену заступљеност послова у Надзорном одбору, али је она осетна у организационој структури, јер предузеће запошљава 15 (25,86%) жена и 43 мушкараца (74,13%). На руководећим положајима у предузећу равномерно су распоређени мушкарци и жене, од 8 руководећих положаја, 4 (50%) заузимају жене, а 4 (50%) мушкарци.

### **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 свим областима деловања.

Како је у органима руковођења и одлучивања заступљен једнак проценат жена и мушкараца у предузећу није потребно спроводити подстицајне мере.

Разлог неуравнотежене заступљености запослених мушкараца и жена у предузећу резултат је недовољне заинтересованости и опредељења жена за стучно оспособљавање за обављање послова и пружање услуга због којих је предузеће основано (погребне услуге, водоснабдевање, послови зоохигијене, одржавање мреже за дистрибуцију природног гаса и др.).

### **3.2.3. Програмске мере**

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

Јавно предузеће за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- 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;

## **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 Јавног предузећа за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј мора бити присутан родно сензитиван језик, те се мора вршити континуирана контрола интерних аката у наведеном смислу.

### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима наставиће се са примењивањем 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: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

### **Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у 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;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања 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:**

Током 2025. 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:

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Владимир Радишић	директор	023/772-470	jp.komunalac@yahoo.com



## ЗАКЉУЧАК

У циљу унапређења родне равноправности потребно је спровести следеће мере:

- 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 Јавном предузећу за комунално-стамбене послове „Комуналац“ Нови Бечеј.

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.

**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.	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.	Заштитник грађана	011/206- 8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

У Новом Бечеју, дана 31.12.2024. године



