

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ПУТЕВИ РАШКА**  
ул. Немањина 1/II 36350 Рашка, тел. 036/736-671, факс 036/736-986  
ПИБ: 101608768 МБ: 17229095  
E-mail: puteviraska@gmail.com

---

**Број: 1798**  
**Датум: 30.12.2022.године**

На основу члана 19 и 20 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) израђује се:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

## **САДРЖАЈ**

### **1. УВОД**

### **2. ПРЕДМЕТ ПЛАНА**

### **3. ДЕФИНИЦИЈЕ**

### **4. ПРАВНИ ОКВИР**

**4.1. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

**4.2. Правни оквир прописи Републике Србије**

### **5. САДРЖАЈ ПЛАНА**

**1. Основни подаци о предузећу**

**2. Укупан број и проценат запослених по полној структури**

**2.1 Полна структура запослених по степену стручне спреме**

**2.2. Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури.**

**3. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности**

**4. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

**4.1. Опште мере**

**4.2. Посебне мере**

**4.2.1. Врсте посебних мера**

**4.2.2 Мере које се одређују у случајевима неуравнотежене заступљености полова**

**4.3. Политика једнаких могућности**

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

**7. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

## 1. 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, samozapošljavanja, 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 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 представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и урвотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

## 2. ПРЕДМЕТ ПЛАНА:

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у ЈКП Путеви Рашка (у даљем 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 над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

## 3. ДЕФИНИЦИЈЕ:

Поједини изрази употребљени у овом плану имају следеће значење:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, понашања, активности и атрибуте које дато друштво сматра прикладним за жене и мушкарце;
- 2) **пол** се односи на биолошке карактеристике жена и мушкараца;
- 3) **једнаке могућности** односе се на непостојање родних ограничења за учешће мушкараца и жена у политичкој, економској, културној и другим областима јавног живота, чиме се обезбеђује остваривање њихових права и слобода, као и равноправно учешће у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и коришћења њихових резултата, без родне дискриминације;
- 4) **родна перспектива** односи се на укључивање родних разлика у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
- 5) **родна анализа** представља процењивање последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, јавне политике и програме, по жене и мушкарце, у свим областима и на свим нивоима;
- 6) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу због његове припадности одређеном роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу;
- 7) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и представља сва дела родно заснованог насиља која доводе до или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, социјалне, односно финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободe, било у јавности, било у приватном животу;
- 8) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанстава лица или групе лица по онову пола односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење;

- 9) **подстицање на родну дискриминацију** обухвата давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на родну дискриминацију на други сличан начин;
- 10) **сексуално узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или представља повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 11) **сексуално уцењивање** јесте свако понашање лица које тражењем било какве услуге сексуалне природе, уцени друго да ће у случају одбијања пружања тражене услуге против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити његовој части и угледу;
- 12) **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 језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 13) **орган 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;
- 14) **послодавац** је домаће или страно правно и физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, изузев органа јавне власти;
- 15) **удружење** јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења родне равноправности;
- 16) **социјални партнери** јесу репрезентативни синдикати, удружења послодаваца, послодавац, оснивачи јавних предузећа и јавних служби, Влада, надлежни орган аутономне покрајине и надлежни орган јединице локалне самоуправе.
- 17) **родни стереотипи** јесу претходно формиране идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређује и ограничава њихов пол.

Термини који се користе у овом плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## **4. ПРАВНИ ОКВИР**

### **4.1. 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.

### **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 A/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 A/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);

## 4.2. Правни оквир прописи 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 у складу 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 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);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030 године;
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. Године.

## 5. САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

1. основне податке о Предузећу (назив, седиште, порески идентификациони број, матични број и шифру делатности)
2. укупан број запослених по полној структури,
  - 2.1. полна структура запослених по степену образовања
  - 2.2. укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
3. мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
4. 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

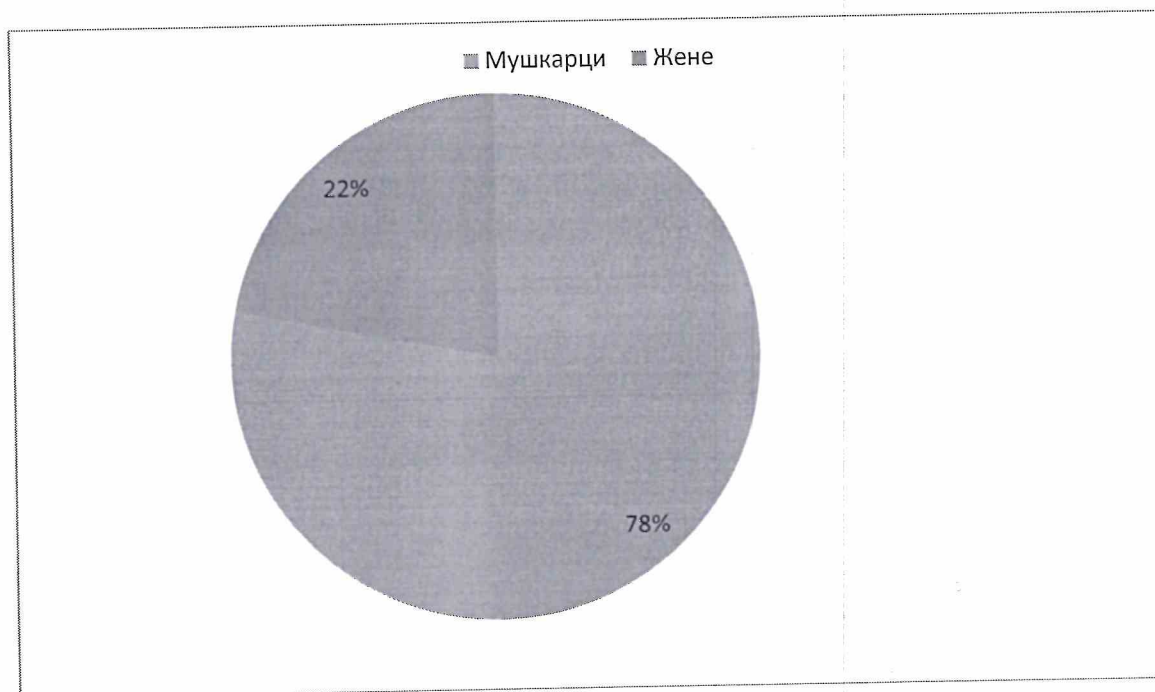
## 1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ

- Назив: ЈКП Путеви Рашка
- Седиште: Немањина 1/II
- ПИБ: 101608768
- Матични број: 17229095
- Шифра делатности: 42.11

## 2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРА

Укупан број запослених:

- Жена 6
- Мушкараца 22



Слика 1. Шематски приказ броја мушкараца и жена запослених у Предузећу



## 2.1 ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПО СТЕПЕНУ ОБРАЗОВАЊА

Стручна спрема	Жене	Мушкарци	Укупно
Висока	1	7	8
Виша	1	0	1
Средња	3	10	13
Квалификована	0	4	4
Неквалификована	1	1	2

## 2.2. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЊИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ			
Руководећа радна места		Извршилачка радна места	
Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
0	5	6	17

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

У Предузећу је укупно запослених 28 лица од тога 22 су особе мушког пола док 6 особа је женског пола. Приметно је да у предузећу постоји родни јаз у броју запослених у корист лица мушког пола. Овај јаз је нарочито изражен у на радним местима на којима се обављају тежи физички послови, као и код занимања која су широко повезана са родним стереотипима, као занимања која уобичајено обављају лица мушког пола, попут возача теретних моторних возила, руковооца грађевинским машинама или путара. Са друге стране на радним местима у администрацији постоји родни јаз у корист лица женског пола.

Важно је напоменути да је основно мерило за заснивање радног односа у предузећу и распоређивање запослених, испуњавање услова предвиђених Правилником о систематизацији и организацији радних места, па се не може говорити о постојању дискриминације у структури запослених по основу пола.

Предузеће нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу или раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Предузећу у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

#### **4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере које се предвиђају овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Основни циљ плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру Предузећа.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и могу бити опште и посебне мере.

##### ***4.1. Опште мере***

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: опште мере) су законом прописане као мере којима се у одређеној области забрањује родна дискриминација и/или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности и прописују казне за случај повреде прописаних забрана, односно наредби. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије, и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

##### ***4.2. Посебне мере***

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су прописима и актима органа јавне власти и послодаваца одређене активности, мере, критеријуми и пракса којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим сферама друштвеног живота, њихов равноправан третман и положај, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Циљ Плана је увођење посебних мера, које ће допринети унапређењу родне равноправности у Предузећу, као и развој културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима.

За спровођење посебних мера предвиђених овим Планом, а у циљу унапређења родне равноправности, потребно је укључивање свих запослених, а у Предузећу је именовано и лице које ће обављати послове координације у вези спровођења Плана.

##### **4.2.1. Врсте посебних мера**

У циљу унапређења родне равноправности, развоја културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима, одређују се следеће посебне мере:

1. Употреба родно осетљивог језика. Употреба родно осетљивог језика се препоручује код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа, приликом комуникације са државним органима, пословним партнерима, приликом одржавања састанака и у другим случајевима када су позната имена учесника.
2. Стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности. Циљ увођења мере је промовисање културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима, као и обука запослених на тему као што су: забрана насиља, забрана дискриминације по основу пола, изгледа, старости, сексуалне оријентације,

имовинског стања и др., подстицање принципа једнаких могућности за оба пола и уважавање различитости, мирно решавање спорова и др.

3. Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања. Циљ увођења мере је промовисање једнаких могућности за остваривање запошљавања, стручног усавршавања и напредовања запослених, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких разлика између мушкараца и жена приликом доношења одлука којима се одлучује о правима и обавезама запослених. У оквиру ове мере, посебна пажња ће се посветити равномерној заступљености жена и мушкараца у органима управљања, као и разбијању родних стереотипа који су везани за одређена занимања.

#### 4.2.2 Мере које се одређују у случајевима неуравнотежене заступљености полова

##### 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 друштвеног живота.

##### Програмске мере

Програмске мере обухватају едукацију о потреби подстицања и успостављања родне равноправности.

Предузеће услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности предвиђа похађање обука и семинара за лица која су задужена спровођење Закона о родној равноправности у вези са родном равноправношћу, ради стицања нових знања и вештина у циљу пуне примене принципа родне равноправности у Предузећу.

#### 4.3. 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 нити може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

## 6. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

1. Директор предузећа- вд директора Радиша Виријевић, телефон 036/736-671, email [puteviraska@gmail.com](mailto:puteviraska@gmail.com).
2. Секретар предузећа- (координатор у вези доношења, спровођења и извештавања о спровођењу Плана) Мирко Шћеловић, телефон 036/736-671, email [puteviraska@gmail.com](mailto:puteviraska@gmail.com).

## 7. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима приказује податке за период од 1. јануара до 31. децембра године за коју се извештај подноси и сачињава се на образцу - Извештаја о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који је прописан Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22).

Доносилац плана управљања ризицима дужан је да састави извештај о спровођењу плана управљања ризицима и да исти достави у електронској или писаној форми надлежном Министарству.

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима садржи:

- податке о доносиоцу плана управљања ризицима;
- процену степена ризика, вероватноће настанка и могућих последица ризика;
- списак мера предвиђених планом управљања ризицима;
- информације о томе да ли су мере из плана управљања ризицима спроведене;
- разлоге због којих мере евентуално нису спроведене.

План и извештај се објављују на сајту [www.puteviraska.rs](http://www.puteviraska.rs), а у штампаној форми на огласној табли и чува се у просторијама Предузећа.



ВД ДИРЕКТОРА  
Радиша Виријевић, дипл.маш.инж.