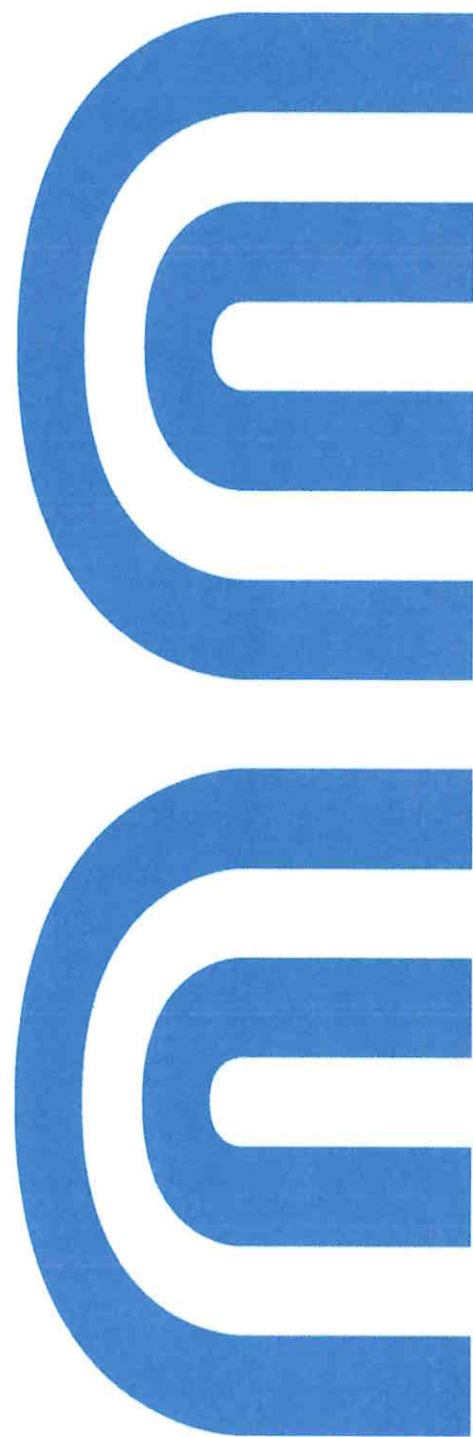


ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ"
бр. НРР-77924/24 бр.2
26 DEC 2024 20____ год.
НОВИ БЕОГРАД



План мера
за остваривање и унапређење родне
равноправности
у ЈКП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ“
за 2025. годину

На основу члана 192. Закона о раду РС („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС РС, бр. 113/17 и бр. 95/18 – аутентично тумачење), члана 37. Статута ЈКП „Београдске електране“ („Службени лист града Београда“, бр. 64/16, 100/17 и 93/20) и члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21), в.д. директора ЈКП „Београдске електране“ доноси

П Л А Н М Е Р А
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ЈКП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ“
ЗА 2025. ГОДИНУ

1. УВОД

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, а у складу са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), Јавно комунално предузеће „Београдске електране“ доноси План за остваривање и унапређење родне равноправности за 2025. годину (у даљем тексту: План), као посебан део годишњег плана пословања.

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21), (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.

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности је документ који успоставља систем родне равноправности у ЈКП „Београдске електране“, са 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 унапређење родне равноправности.

Сви термини употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени су у мушком граматичком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. ПРАВНИ ОКВИР

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);
- Резолуција СБУН - жене мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) — Миленијумска декларација УН ARes/55/2 (2000);
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- 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 („Сл. 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 и 10/23);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09).

3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

- *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;
- *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;
- *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 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;
 - *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);
 - *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;
 - *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 из посебног закона не произлази другачије;
 - *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;
 - *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;
 - *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;
 - *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;
 - *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;

3.1. Појам родне 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.

3.2. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

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, самозапошљавања, 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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, 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.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

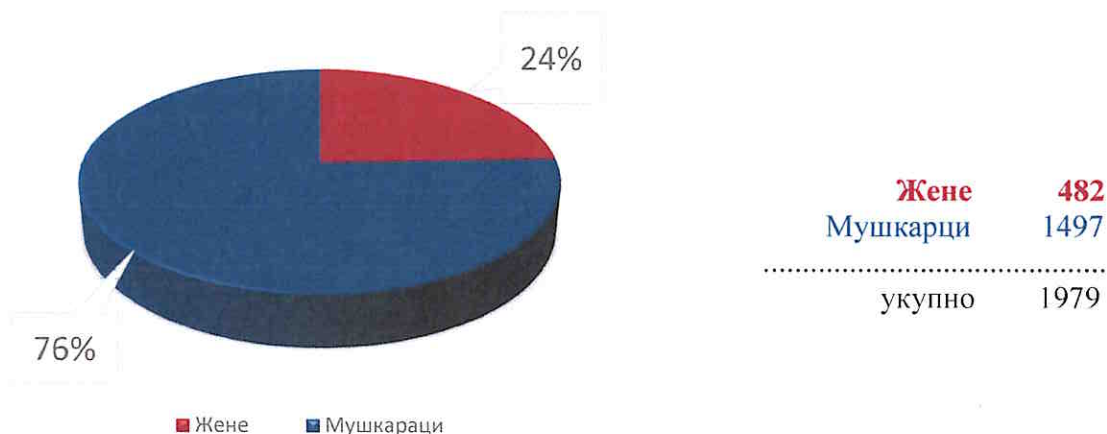
Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

4. ИДЕНТИФИКАЦИОНИ ПОДАЦИ ПОСЛОДАВЦА

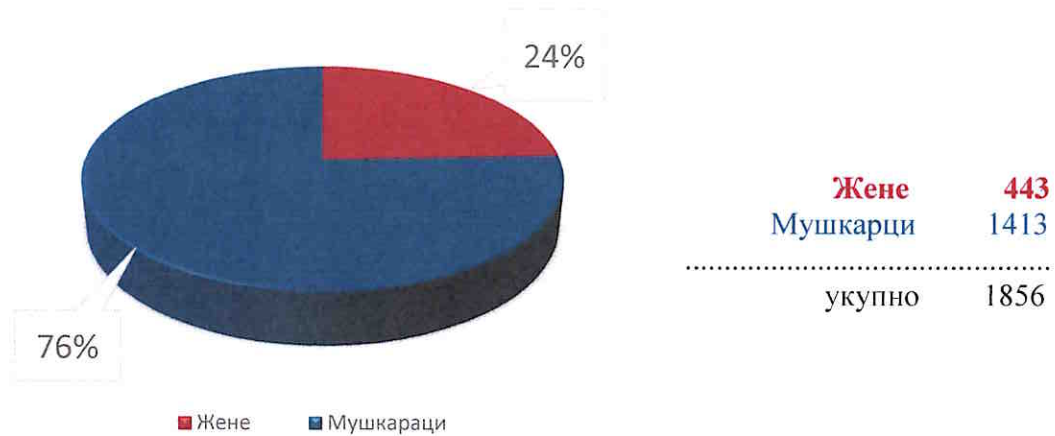
1. JKП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ“
2. 11070 - Нови Београд, Савски насип бр. 11
3. ПИБ: 100139344
4. АПР БД. 117982/2022 од 28.12.2022. године
5. МАТИЧНИ БРОЈ: 07020210
6. ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ: 3530

5. ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

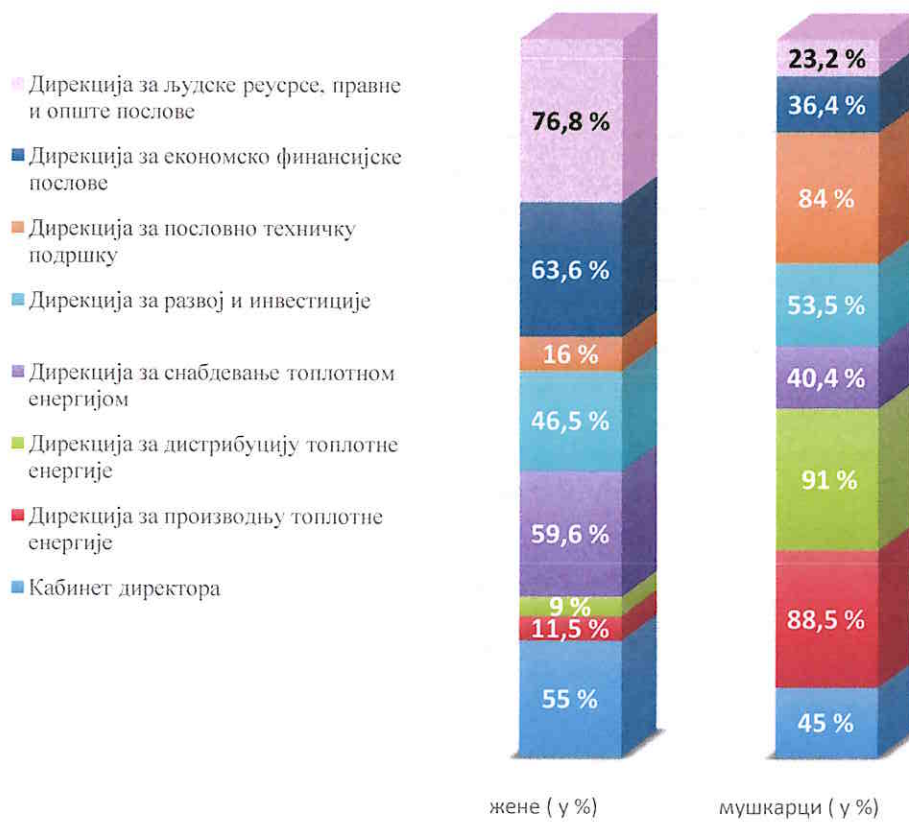
5.1. Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица



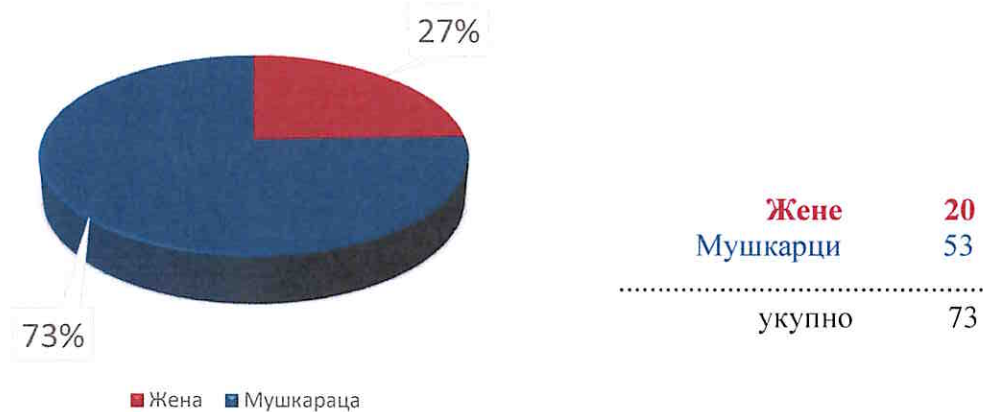
5.1.1 Запослени на неодређено време у ЈКП „Београдске електране“



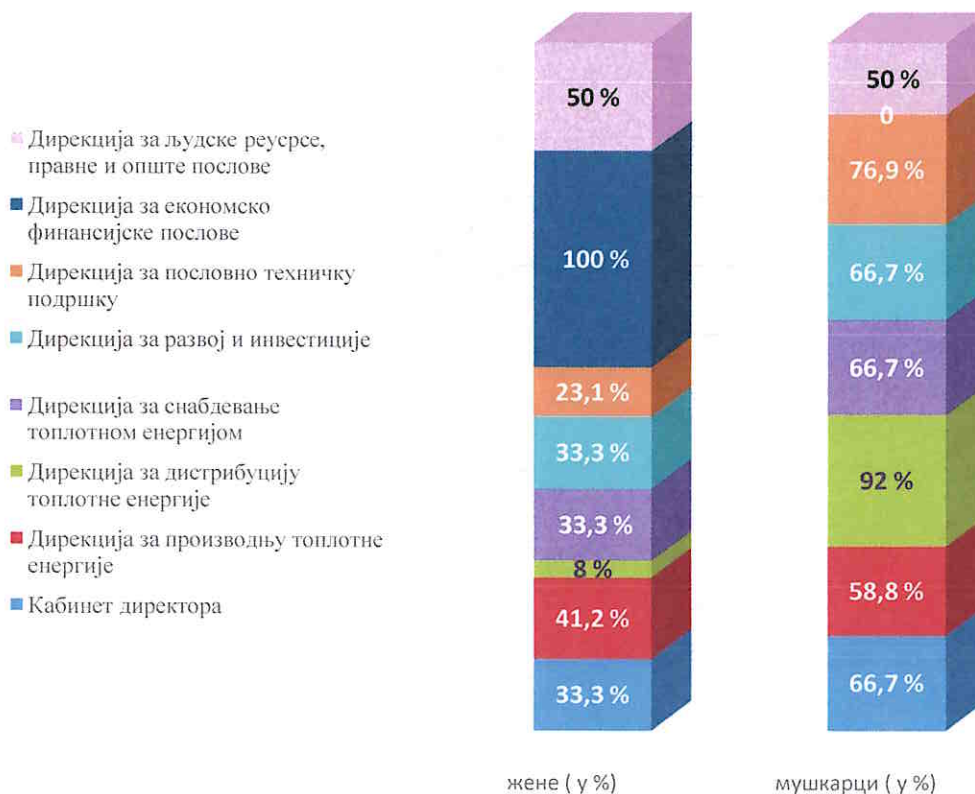
Преглед запослених на НЕОДРЕЂЕНО време у ЈКП "Београдске електране"- по дирекцијама



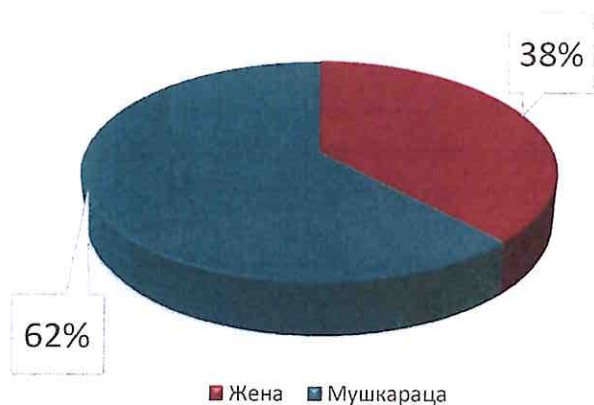
5.1.2 Запослени на одређено време у ЈКП „Београдске електране“



Број запослених на ОДРЕЂЕНО време у ЈКП "Београдске електране" - по дирекцијама

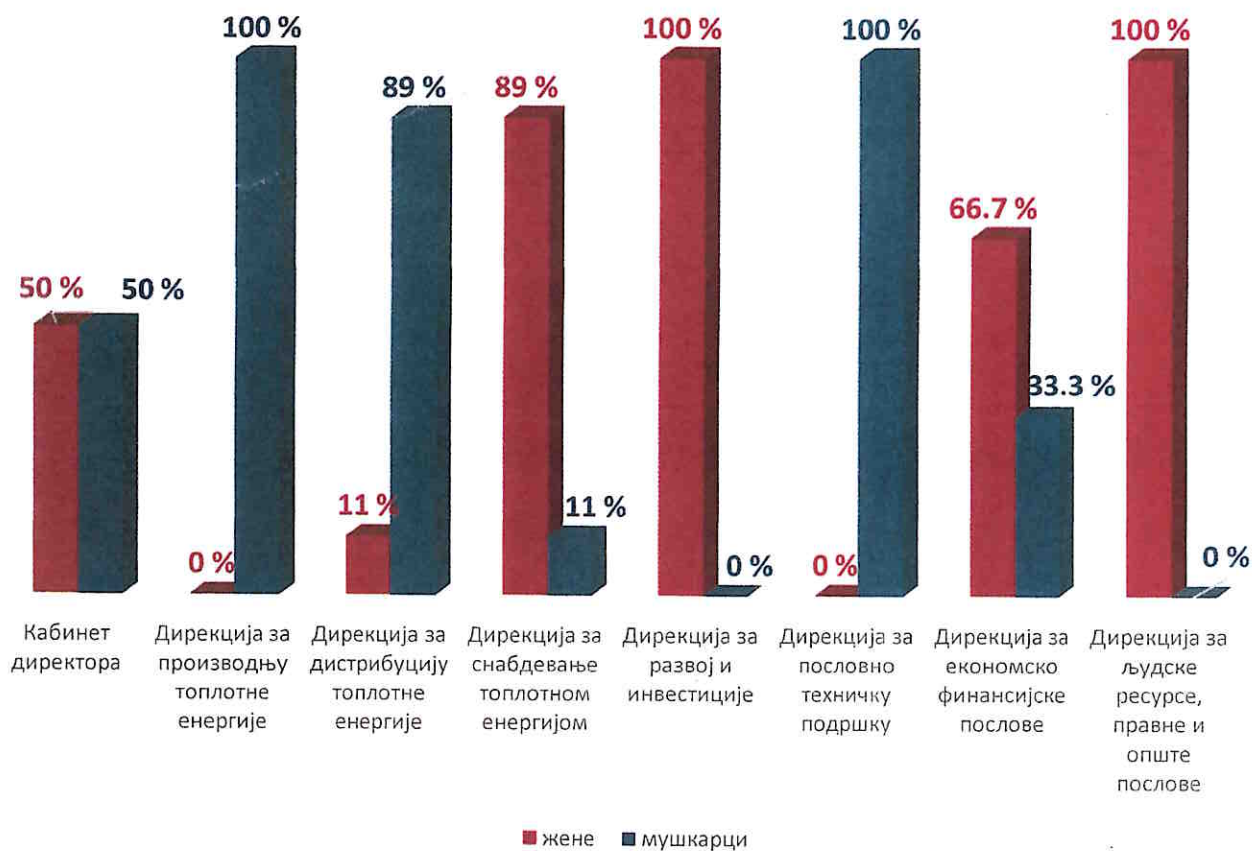


5.1.3 Ангажована лица у ЈКП „Београдске електране“



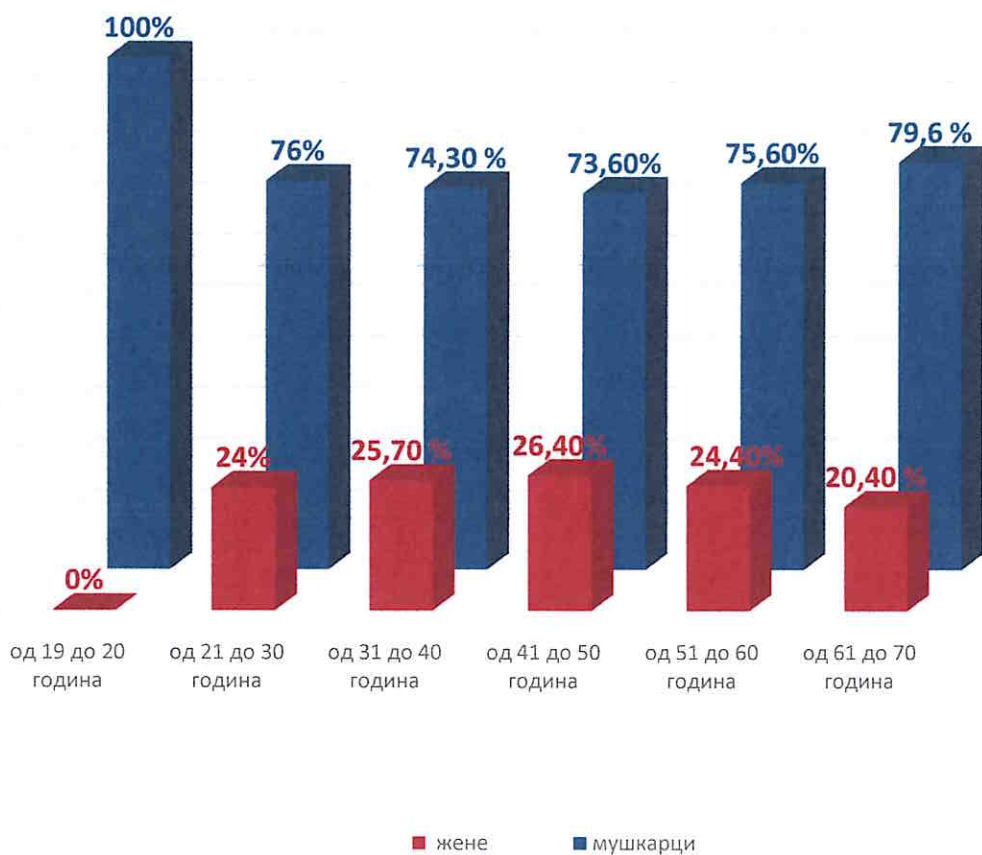
Жене	19
Мушкарци	31

укупно	50



5.2 Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

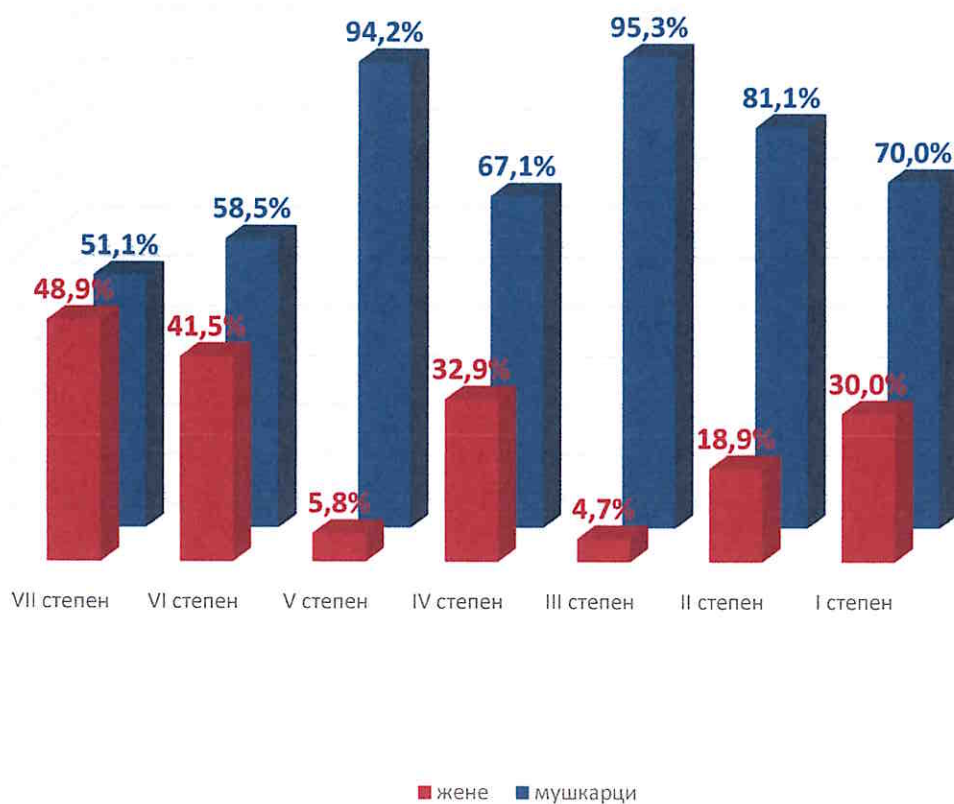
Старосна структура запослених и ангажованих лица	жене	мушкарци	укупно
од 19 до 20 година	0	4	4
од 21 до 30 година	25	79	104
од 31 до 40 година	51	147	198
од 41 до 50 година	129	362	491
од 51 до 60 година	217	672	889
од 61 до 70 година	60	233	293
	482	1497	1979



5.3 Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Врста стручне спреме	жене	мушкарци	укупно
Висока стручна спрема (VII степен)	187	195	382
Виша стручна спрема (VI степен)	51	72	123
Високо квалификовани радник (V степен)	26	425	451
Средња стручна спрема (IV степен)	187	382	569
Квалификовани радник (III степен)	19	382	401
Полуквалификовани радник (II степен)	6	27	33
Неквалификовани радник (I степен)	6	14	20
	482	1497	1979

Ниво квалификација запослених и ангажованих лица у ЖКП "Београдске електране"



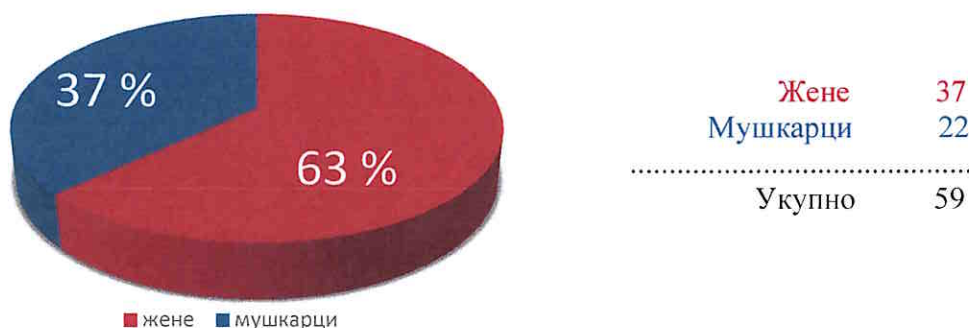
5.4. Подаци о руководиачким и извршилачким радним местима

Радна места	жене	мушкарци	укупно
Менаџмент	6	8	14
Руководилачка радна места	22	30	52
Извршилачка радна места	454	1459	1913
	482	1497	1979

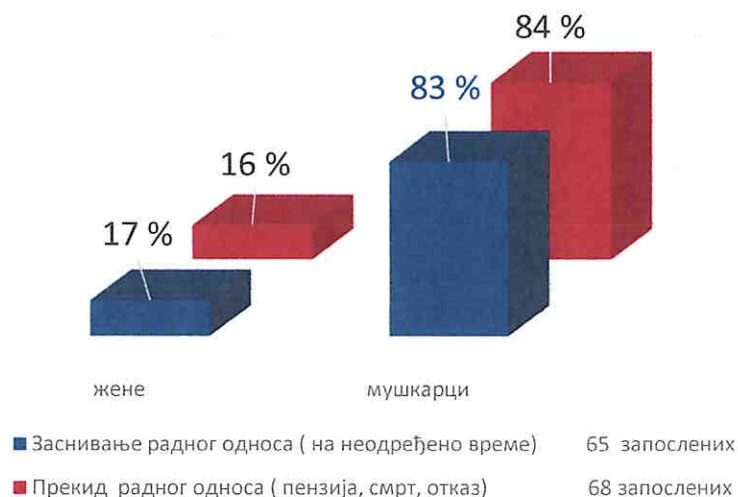
5.5. Подаци о платама и накнадама запослених

У ЈКП „Београдске електране“ не постоји родни јаз у зарадама запослених. Зараде су одређене коефицијентима по радним местима, а евентуалне разлике у зарадама на истим радним местима су могуће само по основу минулог рада запослених.

5.6. Подаци о стручном усавршавању



5.7. Подаци о променама у броју запослених у току године



6. ОПИС СТАЊА

Укупан број запослених у ЖКП „Београдске електране“ је 1979 лица, од којих је у сталном радном односу 1856 лица (1413 мушкараца и 443 жене), у радном односу на одређено време 73 лица (53 мушкараца и 20 жена) и 50 ангажованих лица по основу уговора о обављању привремених и повремених послова и уговору о делу (31 мушкарац и 19 жена), са стањем на дан 30.11.2024. године.

На основу представљених података, приметно је да у оквиру ЖКП „Београдске електране“ постоји родни јаз у броју запослених у корист мушкараца. Овај јаз је нарочито изражен на радним местима која су везана за послове за које се захтева нижа стручна спрема. Овај податак се може објаснити и тиме што су овим радним местима обухваћени послови који подразумевају сменски рад, рад на терену, рад са увећаним ризиком, као и занимања која су широко повезана са родним стереотипима, као занимања која уобичајено обављају мушкарци, попут разних занатских послова, мајстора, вариоца, возача и сл. С друге стране, овај јаз се смањује или не постоји на радним местима за која се захтева виши ниво стручне спреме, односно на радним местима која су већим делом везана за канцеларијске послове, како на извршилачким тако и на руководећим радним местима.

Основна делатност ЖКП „Београдске електране“ је 3530 - Снабдевање паром и климатизација, а предузеће у свом саставу, уз Кабинет директора, има 7 дирекција и то: Дирекцију за производњу топлотне енергије, Дирекцију за дистрибуцију топлотне енергије, Дирекцију за снабдевање топлотном енергијом, Дирекцију за развој и инвестиције, Дирекцију за пословно - техничку подршку, Дирекцију за економско - финансијске послове и Дирекцију за људске ресурсе, правне и опште послове.

Примећена неуравнотеженост полова у односу на укупан број запослених у ЖКП „Београдске електране“ је присутна имајући у виду да су у дирекцијама које се баве производњом и дистрибуцијом топлотне енергије и пословно – техничком подршком, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у ЖКП „Београдске електране, систематизована радна места са пословима која се обављају уз већи физички напор, са увећаним ризиком и која подразумевају рад у три смене, рад на терену у свим временским условима, мобилност 24 часа, отклањање хаварија, откопавање терена, рад на висини и сл. Самим тим, лица која се јављају ради запослења на оваквим радним местима су већински мушкарци, иако код послодавца пол није постављен као услов за било које радно место. У наведеним дирекцијама је запослено и радно ангажовано 1464 лица односно 74% од укупног броја запослених и радно ангажованих лица на нивоу целог предузећа, са 1297 мушкараца (88,6 %) и 167 жена (11,4 %).

За разлику од наведеног, у дирекцијама које се баве економско - финансијским пословима, људским ресурсима, правним пословима (послови који обухватају руководилачка и извршилачка радна места код којих су као услови за заснивање радног односа предвиђени сви степени стучне спреме), односно на радним местима која су по опису административног карактера, ситуација је другачија. Примера ради, у Дирекцији за економско - финансијске послове, Дирекцији за људске ресурсе, правне и опште послове, Дирекцији за снабдевање топлотном енергијом и у Кабинету директора укупно је запослено и радно ангажовано 515 лица (26 % од укупног броја запослених и радно ангажованих лица на нивоу предузећа), од којих 200 мушкараца (39 %) и 315 жена (61 %). У конкретном случају приметно је да су на овим пословима претежно ангажоване жене. Међутим, ни у овом случају се не може говорити о постојању дискриминације с обзиром да послодавац нема утицај на број и полну структуру лица која се јављају ради запослења

на одређена радна места, нити на услове које запослени треба да испуне како би били распоређени на поменута радна места, те ни на овим радним местима пол није предвиђен као услов.

Када је реч о извршилачким радним местима, код запослених и радно ангажованих лица са седмим степеном стручне спреме, уочава се уравнотежена заступљеност полова и то 51,4 % мушкараца и 48,6 % жена, тако да родни јаз готово и не постоји.

У погледу руководилачких радних места (укључујући менаџмент) такође можемо рећи да се уочава уравнотежена заступљеност полова између мушкараца и жена и то 58 % мушкараца и 42 % жена, док уколико се посматра само менаџмент (извршни директори и директори дирекција) број жена је 6 (43%), а мушкараца 8 (57%).

Важно је напоменути да је основно мерило за запослење и распоређивање запослених у оквиру ЈКП „Београдске електране“ испуњавање потребних услова предвиђених кроз усвојен Правилника о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Београдске електране“, па се не може говорити о постојању дискриминације у структури запослених по основу пола - ово из разлога јер послодавац нема утицај на број и полну структуру лица која се јављају ради запослења на одређена радна места.

У ЈКП „Београдске електране“ не постоји родни јаз у зарадама запослених. Зараде су одређене коефицијентима по радним местима, а евентуалне разлике у зарадама на истим радним местима су могуће само по основу минулог рада запослених.

Старосну структуру запослених чине лица средње животне доби међу оба пола. Попуњавање упражњених радних места (места која су упражњена услед престанка радног односа по основу одласка у пензију запослених или раскида радног односа) се врши у складу са Програмом пословања предузећа и исказаним потребама, где је заступљена политика једнаких могућности и равноправни третман жена и мушкараца, као и равноправни третман по питању животне доби кандидата.

7. ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Основни циљ Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру ЈКП „Београдске електране“. Мере за остваривање и унапређевање родне равноправности су опште мере и посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређевање 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.

Посебне мере за остваривање и унапређевање 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.

У складу са изнетим, циљ Плана је увођење посебних мера, које ће допринети унапређењу родне равноправности у ЈКП „Београдске електране“, као и развоју културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима.

8. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу унапређења родне равноправности, развоја културе родне равноправности и поштовања различитости међу запосленима, ЈКП „Београдске електране“, узимајући у обзир тренутну оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у оквиру предузећа, одређује 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 стручних скупова, обука, састанака и другим случајевима када су позната имена учесника и сл.;
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 теме 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 која су везана за одређена занимања.

9. НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

За спровођење посебних мера предвиђених овим Планом, а у циљу унапређења родне равноправности, потребно је укључивање свих запослених у ЈКП „Београдске електране“.

У циљу спровођења посебних мера, ЈКП „Београдске електране“ су именовале лице задужено за родну равноправност. У оквиру својих задужења, лице за родну равноправност ће, у складу са потребама и могућностима у току календарске године, организовати обуке запослених у складу са предложеним мерама, давати предлоге за спровођење и унапређење предложених мера и циљева, пратити спровођење задатих циљева, водити евиденције о полној структури и радној структури запослених и радно ангажованих лица, достављати извештаје из свог делокруга рада директору предузећа, и обављати друге послове који су у вези са применом Закона о родној равноправности и постизању општих и посебних циљева предвиђених овим Планом у оквиру ЈКП „Београдске електране“.

10. РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Циљеви предвиђени посебним мерама овог Плана су дугорочни. Предвиђене посебне мере ће се спроводити континуирано у току календарске године, а извештај о напретку и резултатима ће се представљати у Годишњем извештају о остваривању родне равноправности, који се доставља надлежном Министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

11. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује од дана усвајања и јавног објављивања.

В.Д. ДИРЕКТОРА
Ванка Вукић

