



ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈАВНО КОМУНАЛНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ТОПОЛА“ ТОПОЛА

Број: 3771/1.2.1
Датум: 31.12.2025. године



На основу члана 45 Статута JKСП „Топола“ (број 788 од 01.04.2013. године), члана 16 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“ Топола, кога заступа В.Д. директора Маријана Вујичић, дана 31.12.2025. године, доноси:

**Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности за период
01.01.2026. године – 31.12.2026.године**

Подаци о послодавцу:

Назив послодавца: Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“

Седиште послодавца: Миливоја Петровића Блазнавца број 6, 34310 Топола

Порески идентификациони број (ПИБ): 101223270

Матични број: 07123582

Шифра делатности послодавца: 3600

JKСП „Топола“, у великој мери, поштује позитивне законске прописе, тако што омогућава подједнако учешће жена и мушкараца као и припадника осетљивих друштвених група при запошљавању, као и приликом остваривања њихових права и обавеза. Обзиром на околност да није било пријава запослених и радно ангажованих лица за дискриминацију по основу пола, спроведене мере које се односе на једнаку доступност обука и равноправно стање у вези са положајем жена и мушкараца у предузећу се могу оценити као врло добре.

Структура запослених и структура у органу управљања

Укупан број запослених у JKСП „Топола“ Топола на дан доношења плана износи 77 радника.
Структура запослених у JKСП „Топола“ Топола:

Жене	Мушкарци	Укупно
18	59	77

Структура запослених у JKСП „Топола“ Топола:

Жене	Мушкарци
23%	77%

Структура запослених према годинама старости у JKСП „Топола“ Топола

Опис	Укупно према старости	Жене	Мушкарци
21-30 година	2	0	2
31-40 година	9	3	6
41-50 године	27	5	22
51-60 година	33	8	25
61-70 година	6	2	4
Укупно	77	18	59



Списак посебних мера:

1. Успостављање нових и унапређење постојећих евиденција о остваривању родне равноправности;
2. Предузимање мера којима се обезбеђује, при запошљавању у предузеће, да кандидатима под једнаким условима буду доступна сва упражњена радна места и да се избор врши на основу провере компетенција;
3. План успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима;
4. План редовних едукација запослених из области равноправности полова, као и повећање броја запослених који ће учествовати на радионицама на тему родне равноправности;
5. Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
и друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:

Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање недлежним институцијама; стварање услова за континуирано, периодично финансирање предузећа у циљу обезбеђивања приступачности услуга особама са инвалидитетом, старијим суграђанима, мајкама са малом децом, побољшање квалитета живота жене, инклузије и унапређења положаја националних мањина, једнаке могућности у области стручног оспособљавања жена и мушкараца.

Контрола спровођења мера се обавља путем достављања редовних извештаја.

Мере ће се примењивати почев од јануара до децембра 2026 године, а по потреби и дуже.

О спроведеном плану мера сачиниће се годишњи Извештај. Руководилац општих послова прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга предузећа у којем су запослени.

План мера ће бити достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 1,11070 Нови Београд.

У Тополи, 31.12.2025.године



В.Д. ДИРЕКТОРА

Маријана Вујичић