



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОПШТИНА ГОЛУБАЦ
ОПШТИНСКА УПРАВА

Бр. 011-1-2/2024
30.12. 2024
ГОЛУБАЦ



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОПШТИНА ГОЛУБАЦ



Република Србија
ОПШТИНА ГОЛУБАЦ
Општинска управа
Број: 011-1-2/2024
Датум: 30.12.2024.године
ГОЛУБАЦ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) и члана 36. Одлуке о Општинској управи Општине Голубац („Сл. гласник Голубац“, бр. 8/12, 8/14, 10/14, 11/15 и 12/17), начелник Општинске управе Општине Голубац доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОПШТИНИ ГОЛУБАЦ ЗА 2025. ГОДИНУ

САДРЖАЈ

УВОД.....	4
1. ОПШТИ ДЕО.....	7
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	7
1.2. Родно осетљива статистика.....	10
1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања	11
1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања	13
1.2.3. Структура запослених према годинама старости.....	14
1.2.4. Процена ризика.....	15
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	16
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	18
3.1. Опште мере.....	18
3.2. Посебне мере.....	18
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	19
3.2.2. Подстицајне мере.....	19
Време за увођење мере:.....	19
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	19
3.2.3. Програмске мере.....	20
МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА	20
Разлог за увођење мере:.....	20
Време за увођење мере:.....	20
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	21
Престанак спровођења мере:.....	21
МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ	21
Време за увођење мере:.....	21
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	21
Престанак спровођења мере:.....	21
МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА.....	22
Време за увођење мере:.....	22
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	22
Престанак спровођења мере:.....	22
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	23
ЗАКЉУЧАК.....	24
А) Подстицајна мера	24
Б) Програмске мере.....	24
ПРИЛОЗИ	25
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности	26

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, 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 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. 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 94/2024);
- 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);

1.ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Општина Голубац је основна територијална јединица у којој грађани остварују право на локалну самоуправу у складу са Уставом, законом и Статутом општине Голубац. Грађани учествују у остваривању локалне самоуправе путем грађанске иницијативе, збора грађана, референдума, других облика учешћа грађана у обављању послова Општине и преко својих одборника у Скупштини општине.

Територију Општине, утврђену законом, чини 24 насељених места, односно подручја катастарских општина које улазе у њен састав.

Табела 1. Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Назив	Општина Голубац
Матични број	07162901
ПИБ	101483358
Адреса седишта	Цара Лазара 15, 12223 Голубац
Интернет страница	www.golubac.org.rs
Адреса електронске поште	office@golubac.org.rs
Одговорно лице	Владица Буљубаша, начелник Општинске управе, vladicabuljubasa@golubac.org.rs, тел.012/678-178
Лице за координацију током израде пројекта	Невена Кржановић, запослена у Општинској управи општине Голубац на пословима локалног економског развоја општине, пољопривреде, руралног развоја и родне равноправности nevenakrzanovic@golubac.org.rs, 012/678-426

Општина врши послове из своје надлежности утврђене Уставом и законом, као и послове из оквира права и дужности Републике који су јој законом поверени.

Статутом су, у складу са Законом о локалној самоуправи („Службени гласник Републике Србије“, број 129/07, 83/14 - др. закон, 101/16 – др. закон и 47/2018), уређена овлашћења која Општина врши преко својих органа.

Органи Општине су: Скупштина општине, Председник Општине, Општинско веће, Општинско правобранилаштво и Општинска управа.

Скупштина општине је највиши орган Општине који врши основне функције локалне власти, утврђене Уставом, законом и статутом Општине.

Чини је Председник Скупштине Општине и његов заменик, Секретар Скупштине Општине као и 19 одборника које бирају грађани на непосредним изборима, тајним гласањем, у складу са законом и статутом Општине.

Скупштина оснива стална и повремена радна тела, која разматрају питања из надлежности Скупштине и дају мишљење на предлоге прописа и одлука које доноси Скупштина општине. Пословником Скупштине општине утврђују се број и задаци сталних радних тела, избор, права и дужности председника и чланова сталних радних тела, као и друга питања од значаја за рад сталних радних тела.

Стална радна тела су: Савет за праћење примене Етичког кодекса, Савет за младе, Кориснички савет јавних служби, Комисија за родну равноправност. Свако од наведених радних тела има председника и 4 члана..

Савет за родну равноправност, која је основана Решењем Скупштине општине бр.02-41/2020 од 29.10.2020. године и 02-71/2020 од 28.12.2020 и коју чини 100% жена, разматра предлоге одлука и других општих аката које доноси Скупштина општине, прати остваривање родне равноправности, предлаже активности и предузимање мера, посебно оних којима се остварује политика једнаких могућности на нивоу Општине. У њеном раду могу, по позиву, учествовати и друга лица без права одлучивања.

Извршни органи Општине су председник Општине и Општинско веће. Председник Општине има заменика, који га замењује у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност.

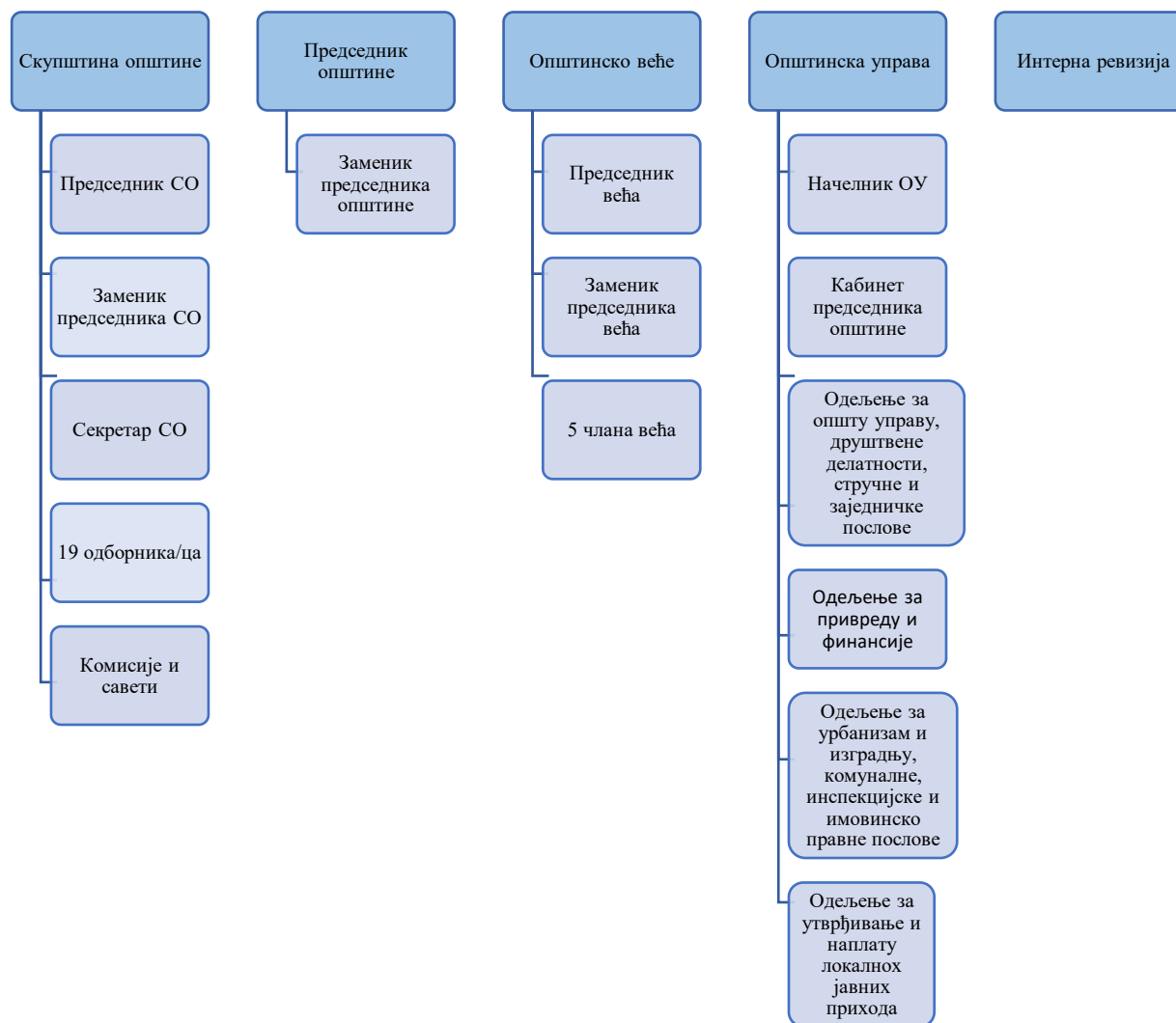
Општинско веће Општине Голубац чини 5 мушкараца и 2 жене. Чине га: председник Општине, заменик председника Општине, као и 5 чланова Општинског већа, од којих су члана на сталном раду у Општини (једна жена и један мушкарац).

Управне послове у оквиру права и дужности Општине и одређене стручне и административно-техничке послова за потребе Скупштине општине, председника Општине и Општинског већа, врши Општинска управа.

У оквиру Општинске управе образовано је укупно 5 унутрашњих организационих јединица, које врше сродне управне, стручне и друге послове, и то: 4 основних и 2 посебне организационе јединице: Кабинет председника општине и Интерна ревизија. Унутар 2 основне организационе јединице образоване су уже организационе јединице и то: 2 групе.

Основне унутрашње организационе јединице су:

- 1) Одељење за општу управу, друштвене делатности, стручне и заједничке послове;
- 2) Одељење за привреду и финансије;
-Група за локални економски развој
- 3) Одељење за урбанизам и изградњу, комуналне, инспекцијске и имовинско-правне послове;
-Група за инспекцијски надзор
- 4) Одељење за утврђивање и наплату локалних јавних приход



Општинском управом Општине Голубац руководи начелник . Начелник за свој рад и рад Општинске управе одговара Општинском већу.

Руководиоце организационих јединица у управи распоређује начелник Општинске управе.

Начелник Општинске управе обједињује Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији Општинске управе, посебних органа, служби и организација и доставља га Општинском већу на усвајање.

Послове правне заштите имовинских права и интереса Општине обавља Општинско правобранилаштво.

Образовање, уређење и организација, као и друга питања од значаја за рад Општинског правобранилаштва, утврђују се одлуком Скупштине општине у складу са основама за уређење и организацију правобранилаштва прописаних законом.

Организациона структура Општинске управе, стручних служби и посебних организација Општине Голубац уређена је Правилником о организацији и систематизацији радних места број: 110-6/2024 од 19.09.2024.године, године којим су детаљније утврђене организационе јединице и послови који се у њима обављају, руковођење и описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број запослених за свако радно место, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту у Општинској управи општине Голубац.

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 производиле 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.

Графикон 2. Циклус непостојања адекватне родне статистике



1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања

У Општинској управи Општине Голубац образовано је 4 основних организационих јединица, и то: Одељење за општу управу, друштвене делатности, стручне и заједничке послове; Одељење за привреду и финансије; Одељење за урбанизам и изградњу, комуналне, инспекцијске и имовинско-правне послове; Одељење за утврђивање и наплату локалних јавних прихода и 2 посебне организационе јединице: Кабинет председника општине и Интерна ревизија.

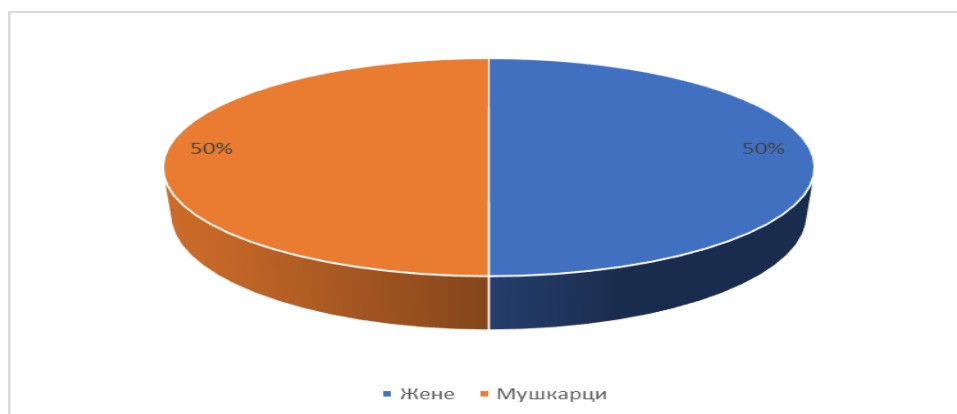
Укупан број запослених у Општини Голубац износи 40 и обухвата именована и постављена лица, службенике на положају, службенике на извршилачким радним местима и радно ангажована лица.

Табела 2. Структура службеника према полу

Општина Голубац	Број запослених службеника према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	18	18	36

У полној структури запослених у Општини Голубац 47 % чине мушкарци и 53 % жене.

Графикон 3. Структура запослених службеника према полу



У наставку је дат табеларни приказ полне структуре запослених у Општини Голубац по организационим јединицама.

Табела 3. Полна заступљеност у органима управљања

Ред. број	Организационе јединице	Број запослених	
		Мушкарци	Жене
1.	Изабрана и постављена лица	3	1
2.	Кабинет председника општине	/	/
3.	Интерни ревизор	/	1
4.	Начелник општинске управе	1	/
5.	Одељење за општу управу, друштвене делатности, стручне и заједничке послове	6	3
6.	Одељење за привреду и финансије	1	5
6а.	Група за локални економски развој	1	2
7.	Одељење за урбанизам и изградњу, комуналне, инспекцијске и имовинско-правне послове;	2	2
7а.	Група за инспекцијски надзор	3	/
8.	Одељење за утврђивање и наплату локалних јавних прихода	1	4
	Укупно:	18	18
	Укупно:	36	

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Према степену стеченог образовања структуру запослених у Општини Голубац чини 9 жена односно 25 % и 8 мушкараца односно 22,22 % са стеченим седмим нивоом квалификације што у укупном броју запослених износи 47,22 %; 4 жене односно 11,11 % и 2 мушкараца односно 5,55 % са стеченим шестим нивоом квалификације што у укупном броју запослених износи 16,66 %.

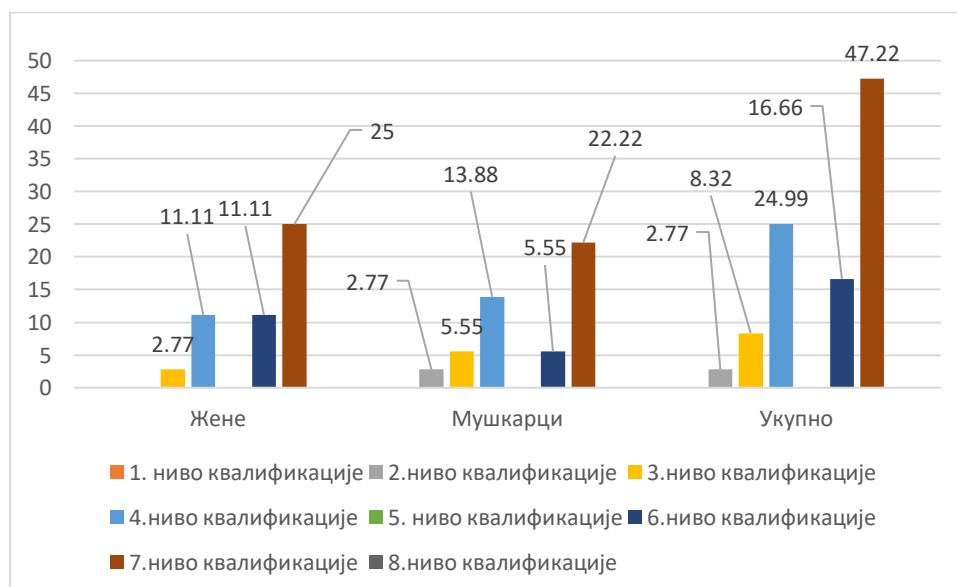
Табела 4. Структура запослених ирадно ангажованих, разврстана према полу

	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Број	%	Број	%	Број	%
1. ниво квалификације		/		/		/
2. ниво квалификације	1	2,77	/	/	/	2,77
3. ниво квалификације	2	5,55	1	2,77	/	8,32
4. ниво квалификације	5	13,88	4	11,11	9	24,99
5. ниво квалификације	/	/	/	/	/	/
6. ниво квалификације	2	5,55	4	11,11	6	16,66
7. ниво квалификације	8	22,22	9	25	17	47,22
8. ниво квалификације	/	/	/	/	/	/
Укупно:	18	50	18	50	36	100

Са четвртим нивоом квалификације запослено је 4 жена што чини 11,11 % у укупном броју запослених жена и 5 мушкараца односно 13,88 % од укупног броја запослених мушкараца што у укупном броју запослених чини 24,99 % запослених са четвртим нивоом квалификације; са трећим нивоом квалификација, запослена је 1 жена што чини 2,77% и 2 мушкарца односно 5,55 % што у укупном броју запослених чини 8,32 %.

са другим нивоом квалификација запослен је један мушкарац односно 2,77 % од укупног броја запослених мушкараца што у укупном броју запослених чини 2,77 % запослених са другим нивоом квалификације.

Графикон 4. Структура запослених према полу и степену образовања



1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Од укупно 39 запослених у Општини Голубац запослене су 18 жена и 18 мушкараца. Изражено у процентима 50,00 % чине мушкарци и 50,00 % жене.

Највећи број запослених има више од 51 године (47,22 %) и то 38,89 % мушкараца а 55,55 % жена . Након тога следи група запослених старости 61-70 година (19,44 %), од чега већи проценат чине мушкарци (27,78%) док жене чине (11,11%). Запослени у категорији од 41-50 година чине 16,67 % и то су 3 мушкараца и 3 жене. Од укупног броја запослених старости од 31-40 година чини 5 (13,89 %) односно (11,11 % жена) и (16,67% мушкараца). Запослени у категорији старости од 21-30 година чине најмањи проценат, и то свега 2,78 од укупног броја запослених, обзиром да у овој категорији има само један запослени мушкарац.

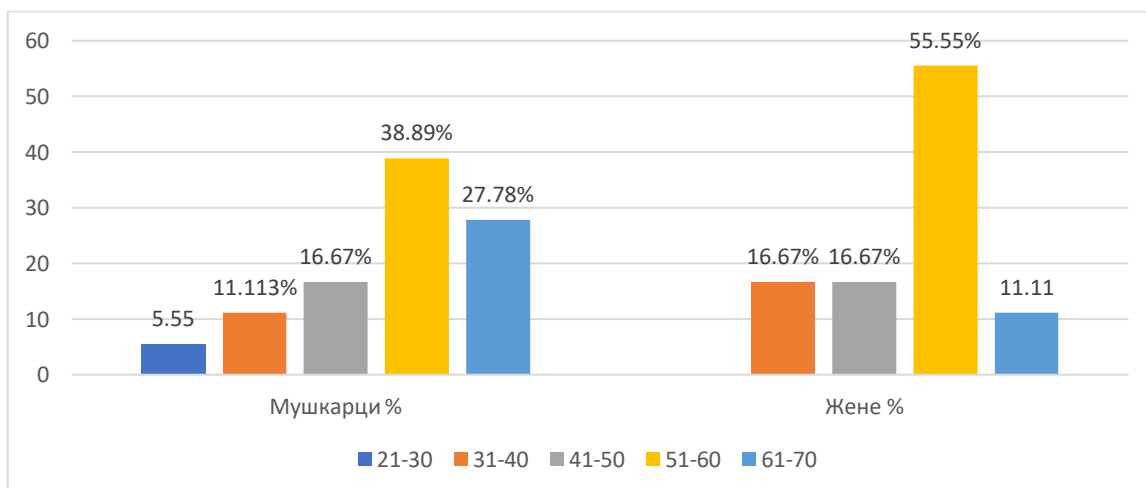
Табела 5. Старосна структура запослених према полу

Редни број	Године старости	Полна структура				Укупно запослених према годинама старости	
		Мушкарци		Жене		Број	%
		Број	%	Број	%		
1.	21-30	1	5,55	/	/	1	2,78
2.	31-40	2	11,11	3	16,67	5	13,89
3.	41-50	3	16,67	3	16,67	6	16,67
4.	51-60	7	38,89	10	55,55	17	47,22
5.	61-70	5	27,78	2	11,11	7	19,44
6.	Укупно	18	100	18	100	36	100

Од укупног броја запослених старости од 41-50 година 15,79% су мушкараци а 21,05% су жене. У категорији од 61-70 година старости већи је проценат мушкараца (36,84%) него жена (0,00 %).

Исти је процента проценат жена и мушкараца (10,53%) који обухвата категорију запослених од 31-40 година старости, док је у најмалађој категорији од 21-30 година има запослена само једна жена или 2,63% од укупног броја запослених.

Графикон 5. Старосна структура запослених према полу



1.2.4. Процена ризика

План управљања ризицима израђен је на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности.

Наведеном проценом идентификовани су могући извори угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледане су могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреда принципа родне равноправности.

Процена степена ризика извршена је помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени(жута) и низак (зелена), на основу којих је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели укупним бројем запослених у том процесу и помножи са 100 како би се добио проценат уравнотежености полова у служби на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Табела 6. Матрица за процену и мерење ризика

Катастрофална	Последице	5					
Озбиљна		4					
Умерена		3					
Мала		2					
Минимална		1					
			1	2	3	4	5
			Вероватноћа				
			Знемарљива	Средња	Велика	Изразито	Мала

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика, на основу које се утврђује вериватноћа настанка последица према горе наведеној табели, служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

Од 0-10% веома висок ризик;

Од 11-20% висок ризик;

Од 21-30% умерен ризик;

Од 31-40 % низак ризик.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности. 15

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Општине Голубац у вршењу основних принципа родне равноправности.

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Општини Голубац не постоји постоји родна несразмерност. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да Општинска управа Општине Голубац нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка.

Све ово односи се и на носиоце функција, који се бирају у складу са посебним прописима.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује позитивним прописима, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би Општина Голубац могла да предузме а којима би се евентуални јаз међу половима смањило. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Општини Голубац у претходном периоду 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.

Имајући у виду да јаз постоји, оцењен је низак степен ризика.

У циљу побољшања родне равноправности, као и свести и знања о овој теми међу запосленима, Општина Голубац је спровела следеће мере:

- Општинска управа Општине Голубац 2013. године донела је, на основу чл.7. став 1. и чл.37. Закона о спречавању злостављања на раду и у вези са радом („Сл.гласник РС“, бр. 36/10) и чл. 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања („Сл.гласник РС“, бр. 62/10), писмено Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања, сваком запосленом појединачно.
- Као и у претходна три буџетска циклуса, дакле током припреме буџета Општине Голубац за 2022., 2023. и 2024. годину, у процесу постепеног увођења родно

одговорног буџетирања у Упутству за израду буџета буџетски користу су упозерени да су обавезни да дефинишу родно одговорне циљеве и индикаторе у оквиру програма и програмских активности које реализују. 16

Унутар органа Општине не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања.

Без обзира на недовољно постојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Голубац, у предходном периоду од 7 година, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа 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; 17
 - 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

Општина Голубац нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

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.

Општина Голубац, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности, доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука. 18

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима

- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

3.2.3. Програмске мере

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

Општина Голубац, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности, доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- 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.

19

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Општини Голубац није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности вршиће 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. 20

Време за увођење мере:

Први и други квартал 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

Ред. Бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
1.	Невена Кржановић, запослена у Општинској управи општине Голубац, nevenakrzanovic@golubac.org.rs	Запослена у Општинској управи Општине Голубац на пословима вођења јавних инвестиција	012/678-426	nevenakrzanovic@golubac.org.rs

21

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- 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 Општини Голубац.

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.

22

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

		Контакт
--	--	----------------

Редни број	Назив државног органа/организације	телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs