



# СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ УБ

www.opstinaub.org.rs

Година XXIV – Број 40

Уб, 26. децембар 2024. године

Бесплатан примерак

**151.**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТИНА УБ

СКУПШТИНА

Број: 561-3-3/2024-01

Датум: 26. децембар 2024. године

Адреса: Уб, Улица војводе Мишића 206

Телефон: 014-411-622

И.Д.

На основу одредбе члана 19., члана 21. и члана 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) за потребе скупштине општине Уб, а имајући у виду поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости, солидарност, правичност, једнаке могућности за све без дискриминације по било којој основи, подршку личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група кроз заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности, председник Скупштине општине Уб, доноси

## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

### Апстракт

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

### Abstract

In accordance with the national principles of gender policy, which affirmatively emphasize gender equality and equality at all levels of activity and work of the, the guiding principles are:

- Gender differences must be taken into account to achieve substantive equality and equity;
- Gender equality means that the different behavior, aspirations and needs of women and men are equally considered, valued and favored;
- Transformation of individual awareness of gender equality and women's rights, as well as organizational culture and management are a prerequisite for gender equality and women's empowerment;
- Sustainable development is only possible if it is based on equal partnership and mutual respect between women and men.

### Увод

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и

заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. 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 уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

## 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 остваривању 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 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).

### Развој права Европске Уније о родној равноправности

Развој права Европске уније о родној равноправности и његово преузимање у земље чланице и земље Европског економског простора (ЕЕА) (уз 27 земаља чланица ЕУ, то су још Исланд, Лихтенштајн и Норвешка) био је постепени процес, који је почео, барем за оне „најстарије“ земље чланице ЕУ још раних шездесетих година ХХ века.

Уговор из 1957. којим је основана Европска економска заједница, зачетник данашње Европске уније, садржао је само једну одредбу (Члан 119 Уговора ЕЕЗ, сада члан 141 Уговора ЕЗ) о родној дискриминацији, и то је био принцип једнаке зараде за мушкарце и жене за једнак рад. Међутим, од тада је усвојена читава палета директива- посебан облик *обавезујућих* правних аката ЕУ – којима се забрањује дискриминација, а посебно на основу пола: Директива о једнакој заради за мушкарце и жене (75/117), Директива о једнаком третману мушкараца и жена на радном месту (76/207, измењена и допуњена Директивом 2002/73), Директива о једнаком третману мушкараца и жена у програмима обавезног социјалног осигурања (79/7), Директива о једнаком третману мушкараца и жена у програмима социјалног осигурања на основу рада (86/378, измењена и допуњена Директивом 96/97), Директива о једнаком третману мушкараца и жена које се баве самосталном делатношћу (самозапослени), укључујући и пољопривреду (86/613), Директива о запосленим трудницама (92/85), Директива о родитељском одсуству (96/34), Директива о једнаком третману мушкараца и жена у приступу робама и услугама и понуди истих (2004/113) и на крају, такозвана Прерађена Директива (2006/54).

Прерађивање великог броја директива има за циљ да разјасни и обједини у један текст главне одредбе постојећих Директива о равноправности полова. У једном делу укључене су и неке одлуке из судске праксе Европског суда правде (ЕСП). Европски суд правде је играо веома важну улогу на пољу равноправности мушкараца и жена, јер је обезбедио да сваки појединац може делотворно да се позове на право на родну равноправност, и да то право користи. На исти начин, донете су и неке важне пресуде које тумаче законодавство ЕУ о равноправности и релевантне чланове Уговора.

И на крају, важно је напоменути да промовисање равноправности жена и мушкараца у целој Европској унији представља један од основних задатака ЕУ (Члан 2 ЕЗ) и да, по Члану 3(2) ЕЗ, ЕУ ће стремити ка елиминацији неједнакости, и унапређиваће једнакост између жена и мушкараца у свим делатностима наведеним у члану 3 ЕЗ. Ова обавеза усмеравања у главне токове родне политике значи да ће и ЕУ и земље чланице активно узимати у обзир циљ равноправности мушкараца и жена када се формулишу и примењују закони, прописи, управне одредбе, политике и активности.<sup>2</sup> Иако ове одредбе не наводе не доносе остварива права за појединце, као такве, оне су важне за тумачење права ЕУ и оне намећу обавезе и на ЕУ и на земље чланице. На националном нивоу морају да се примењују чланови Уговора, а посебно директиве. То значи да, за почетак, ове правне одредбе морају да буду унете у национални закон. Ово је делимично урађено изменама и допунама релевантне националне легислативе, као што је Закон о раду, или инструменти везани за запошљавање и закони о социјалном осигурању. У одређеним државама уведени су и посебни закони о родној равноправности.

У новије време, једнак третман мушкараца и жена уврштен је у опште законе против дискриминације, који се односе и на друга поља, као што су раса, инвалидитет или сексуално опредељење (нпр. Бугарска, Мађарска, Словачка и Шведска, а предложен је и нови закон у Великој Британији). У неким земљама, на пример Грчкој, Немачкој, Португалији и Шпанији, неке одредбе њиховог устава играју важну улогу у гарантовању равноправности мушкараца.

### Централни појмови из права ЕУ о родној дискриминацији

Централни појмови из права ЕУ о родној равноправности садржани су у одговарајућим директивама<sup>4</sup> и често су предмет даљег тумачења од стране Европског суда правде и то:

– **Директна дискриминација настаје** ‘(...) када се према једној особи поступа лошије по основи пола, него што се поступа, него што се поступало или би се поступало према другој у сличној ситуацији. По правилу, директна дискриминација је забрањена, осим ако се ту не примењује конкретан писмено образложени изузетак, као што је рецимо да пол особе буде одлучујући фактор за посао, на пример мушку улогу у филму мора да игра мушкарац.

– **Индијектна дискриминација настаје** ‘(...) када наоко неутрална одредба, критеријум или пракса ставе особу једног пола у неповољнији положај у поређењу са особом другог пола, осим ако таква одредба, критеријум или пракса нису објективно оправдани легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и неопходна. Индијектна дискриминација се у многоме бави дејствима неких поступака и узима у обзир свакодневну друштвену стварност. На пример, мање повољан третман радника који не раде са скраћеним радним временом ће често доводити до дискриминације жена све дотле док се жене буду углавном запошљавале да раде са скраћеним радним временом. За разлику од случаја директне дискриминације, могућности за налажење изговора и оправдања су далеко веће.

– Појам **афирмативне акције** право ЕУ дефинише овако: ‘Са циљем да се обезбеди потпуна равноправност између мушкараца и жена у пракси, принцип једнаког третмана неће спречити ни једну земљу чланицу да одржава или усвоји мере које дају специјалну предност да би се олакшало мање заступљеном полу да се бави професијом/занимањем или да се спрече, односно компензују сметње у професионалној каријери.’ Као и индијектна дискриминација, и афирмативна акција узима у обзир свакодневну друштвену стварност, али иде и даље, у смислу да може да изискује додатне кораке да би се остварила права, истинска равноправност у друштвеним околностима.

Мере које су дозвољене да се омогући афирмативна акција имају за циљ да се елиминишу или неутралишу штетна дејства на жене на радном месту, или на жене које траже запослење или које проистичу из постојећих ставова, понашања и структура заснованих на поимању традиционалне поделе улога у друштву између мушкараца и жена.

Као пример афирмативне акције може се навести следеће: преференцијални третман жена на радном месту када се додељују места у вртићу када је број тих места, због финансијских ограничења, прилично ограничен, или још далекосежнији и контроверзнији – квоте за жене код запошљавања и напредовања на послу.

Упутство за прављење разлике на основу пола особе у праву ЕУ изједначава се са дискриминацијом. Према томе, када је потребно посредовање и послодавац тражи да сви радници буду истог пола, и послодавац и посредник би били одговорни и морали би да оправдају овакву дискриминацију по полу. И узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање изједначавају се да дискриминацијом и експлицитно су забрањени.

**Узнемиравање настаје** ‘(...) када нежељена понашања повезана са полом лица настају са циљем да се угрози достојанство особе и створи застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, или увредљиво окружење.

**Сексуално узнемиравање настаје** ‘(...) тамо где постоји било какав облик нежељеног вербалног, невербалног или физичког понашања сексуалне природе, са циљем да се угрози достојанство личности, посебно када се ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, или увредљиво окружење.’ Оба појма укључују нарушавање достојанства и стварање застрашујућег, непријатељског, понижавајућег, или увредљивог окружења.

Главна разлика је што у случају узнемиравања на основу пола особа бива малтретирана зато што је или мушкарац или жена. У случају сексуалног узнемиравања особа је жртва нежељеног сексуалног наметања, или на пример, понашање починиоца има за циљ да се добију сексуалне услуге.

Прилог: Директиве Европске Уније, које су на правној снази:

- Директива Савета 75/117/ЕЕЗ од 10. фебруара 1975 о апроксимацији закона Земаља чланица у вези са применом принципа једнаке зараде за мушкарце и жене *ОЈЛ 45, 19.2.1975, стр. 19–20.*
- Директива 2002/73/ЕЗ Европског парламента и Савета од 23. септембра 2002. којом се допуњује Директива Савета 76/207/ЕЕЗ о имплементацији принципа једнаког третмана мушкараца и жена у вези са приступом запошљавању, професионалној обуци и напредовању, као и условима рада *ОЈЛ 269, 5.10.2002, стр. 15–20.*
- Директива Савета 79/7/ЕЕЗ од 19. децембра 1978. о прогресивној имплементацији принципа једнаког третмана мушкараца и жена у питањима социјалне заштите *ОЈЛ 6, 10.1.1979, стр. 24–25.*

- Директива Савета 96/97/ЕЗ од 20. децембра 1996. којом се измењује и допуњује Директива 86/378/ЕЕЗ о имплементацији принципа једнаког третмана мушкараца и жена у програмима социјалног осигурања на основу рада *ОЈЛ 46, 17.2.1997, стр. 20–24.*
- Директива Савета 86/613/ЕЕЗ од 11. децембра 1986. о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена ангажованих у некој делатности, укључујући и пољопривреду, као samozапослена лица, и о заштити samozапослених жена током трудноће и материнства *ОЈЛ 359, 19.12.1986, стр. 56–58.*
- Директива Савета 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. о увођењу мера да се подстакну побољшања на пољу безбедности и здравља на раду за труднице, породиље и дојиље (десета појединачна Директива у смислу Члана 16. (1) Директиве 89/391/ЕЕЗ) *ОЈЛ 348, 28.11.1992, стр. 1–8.*
- Директива Савета 96/34/ЕЗ од 3. јуна 1996. о оквирном споразуму о родитељском одсуству који су закључили УНИЦЕ, ЦЕЕП и ЕТУЦ *ОЈЛ 145, 19.6.1996, стр. 4–9.*
- Директива Савета 2004/11 3/ЕЗ од 13. децембра 2004. о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у приступу робама и услугама, и понуди истих *ОЈЛ 373, 21.12.2004, стр. 37–43.*
- Директива 2006/54/ЕЗ Европског парламента и Савета од 5. јула 2006 о примени принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и занимања (преправљена) *ОЈЛ 204, 26.7.2006, стр. 23–36.*

### 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), 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 адвокатури (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 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);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

### Радни процеси

Основни подаци о органу јавне власти

Назив:	Скупштина општине Уб
Адреса седишта:	Улица војводе Мишића број 20Б
Матични број:	07188927
Порески идентификациони број:	105884538
Одговорно лице-руководилац органа:	Иван Драгићевић, Председник СО Уб

**Председник Скупштине општине Уб**

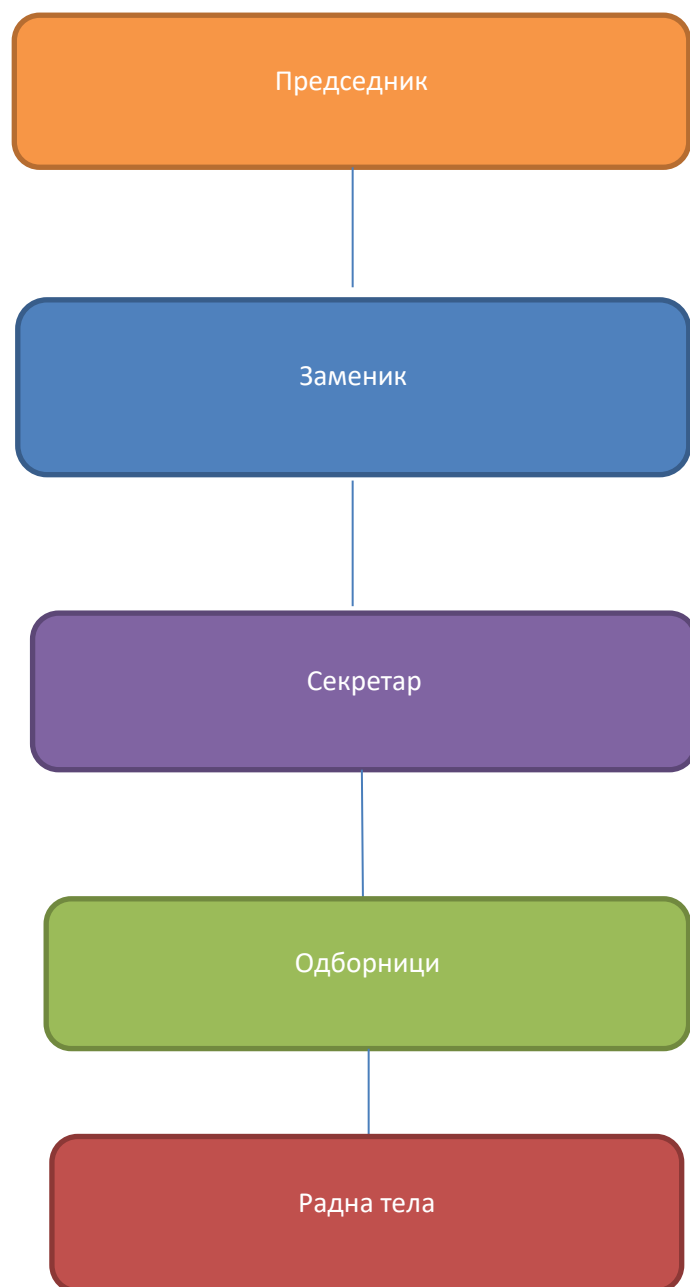
-Иван Драгићевић

**Заменица председнице Скупштине општине Уб**

-Милица Димитријевић

**Секретар Скупштине општине Уб**

-Драган Радојичић



Скупштина општине је највиши орган Општине који врши основне функције локалне власти, утврђене Уставом, законом и Статутом општине. Скупштину општине чине одборници, које бирају грађани на непосредним изборима, тајним гласањем, у складу са законом и Статутом. Одборници се бирају на четири године.

Скупштина општине, у складу са законом и статутом:

1. доноси Статут општине и Пословник о раду Скупштине општине;
2. доноси буџет и усваја завршни рачун буџета;
3. утврђује стопе изворних прихода Општине, као и начин и мерила за одређивање висине локалних такси и накнада;
4. доноси план развоја Општине и појединих делатности;
5. доноси просторни и урбанистички план Општине и уређује коришћење грађевинског земљишта;
6. доноси прописе и друге опште акте;
7. расписује општински референдум и референдум на делу територије Општине, изјашњава се о предлозима садржаним у грађанској иницијативи и утврђује предлог одлуке о самодоприносу;
8. оснива службе, јавна предузећа, установе и организације утврђене Статутом општине и врши надзор над њиховим радом;
9. образује и уређује организацију и рад организација и служби за потребе општине;
10. оснива јавна предузећа и друштва капитала за обављање делатности од општег интереса у складу са законом и статутом, даје сагласност на законом одређене опште и друге правне акте и радње јавног предузећа, односно друштва капитала, ради заштите општег интереса;
11. оснива установе и организације у области предшколског образовања и васпитања, основног образовања, културе, социјалне заштите, примарне здравствене заштите, физичке културе, спорта, дечје заштите и туризма, прати и обезбеђује њихово функционисање;
12. именује и разрешава надзорни одбор и директора јавног предузећа чији је оснивач, даје сагласност на статут јавног предузећа и врши друга права оснивача у складу са законом и основачким актом;
13. именује и разрешава управни одбор, надзорни одбор и директора установе, организације или службе чији је оснивач и даје сагласност на њихове статуте у складу са законом;

14. бира и разрешава председника Скупштине и заменика председника Скупштине;
15. поставља и разрешава секретара и заменика секретара Скупштине;
16. бира и разрешава председника општине и на предлог председника општине, бира заменика председника општине и чланове општинског већа;
17. именује и разрешава главног урбанисту;
18. усваја кадровски план;
19. уређује услове и начин обављања комуналних делатности, права и обавезе корисника комуналних делатности, оснива јавна предузећа за обављање комуналних делатности, односно поверава обављање тих делатности друштву капитала или предузетнику, прописује опште услове одржавања комуналног реда и мере за њихово спровођење;
20. доноси локалну стамбену стратегију у складу са националном стамбеном стратегијом, акциони план за њено спровођење и програме стамбене подршке, може да оснује јавну стамбену агенцију у складу са законом, као и правно лице за обављање послова од јавног интереса у области становања;
21. уређује критеријуме и поступак давања станова у закуп и њихове куповине;
22. прописује висину закупнине за коришћење стамбених зграда, станова и гаража у јавној својини општине;
23. уређује ближе услове за обављање такси превоза путника;
24. доноси програме коришћења и заштите природних вредности и програме заштите животне средине, односно локалне акционе и санационе планове, у складу са стратешким документима и интересима и специфичностима општине и утврђује посебну накнаду за заштиту и унапређење животне средине;
25. доноси програм развоја туризма у складу са стратегијом, утврђује висину боравишне таксе на територији општине,
26. доноси локални акциони план за борбу против корупције на нивоу општине и образује стално радно тело за праћење спровођења локалног акционог плана;
27. доноси програм контроле и смањења популације напуштених паса и мачака, уређује држање и заштиту домаћих животиња и кућних љубимаца у складу са законом;
28. доноси акциони план за спровођење националне стратегије за младе на територији општине, оснива канцеларију за младе;
29. одлучује о давању концесије када су јавна тела и предмет концесије у надлежности општине, даје сагласност на концесиони акт;
30. даје сагласност и усваја предлог пројекта јавно-приватног партнерства, даје сагласност на нацрт јавног уговора у пројекту јавно-приватног партнерства и даје овлашћење председнику општине да потпише јавни уговор у име општине;
31. образује штаб за ванредни ситуације, доноси план и програм развоја система заштите и спасавања;
32. обезбеђује робне резерве и утврђује њихов обим и структуру;
33. утврђује општинске таксе и друге локалне приходе који општини припадају по закону;
34. утврђује висину доприноса за уређивање грађевинског земљишта;
35. утврђује накнаду за комуналне услуге и даје сагласност на одлуку о промени цена комуналних услуга у складу са законом;
36. утврђује критеријуме и поступак за регресирање трошкова боравка у предшколској установи за децу из материјално угрожених породица;
37. доноси акт о јавном задуживању општине, у складу са законом којим се уређује област јавног дуга;
38. прописује радно време угоститељских, трговинских и занатских објеката;
39. даје мишљење о републичком, покрајинском и регионалном просторном плану;
40. оснива стална и повремена радна тела за разматрање питања из њене надлежности, која су утврђена пословником и статутом;
41. именује и разрешава Изборну комисију за спровођење избора за одборнике Скупштине општине Уб у складу са законом;
42. подноси иницијативу за покретање поступка оснивања, укидања или промене територије општине,
43. даје мишљење о законима којима се уређују питања од интереса за локалну самоуправу;
44. разматра извештај о раду и даје сагласност на програм рада корисника буџета;
45. одлучује о сарадњи и удруживању са градовима и општинама, удружењима, хуманитарним и другим организацијама;
46. информиса јавност о свом раду;
47. покреће поступак за оцену уставности и законитости закона или другог општег акта Републике Србије којим се повређује право на локалну самоуправу;
48. организује службу правне помоћи грађанима;
49. уређује организацију и рад мировних већа;
50. утврђује празник општине;
51. уређује поступак, услове и критеријуме за додељивање јавних признања и почасних звања које додељује општина и одлучује о додели јавних признања и почасних звања;
52. одлучује о називима улица, тргова, градских четврти, заселака и других делова насељених места;
53. разматра и усваја годишње извештаје о раду јавних предузећа, установа и других јавних служби чији је оснивач или већински власник општина;
54. разматра годишњи извештај главног урбанисте о стању у простору;
55. усваја етички кодекс понашања функционера (Етички кодекс);
56. доноси мере и усваја препоруке за унапређење људских и мањинских права;
57. обавља и друге послове утврђене законом и статутом.

Одборник има право да:

- учествује у раду Скупштине општине и њених радних тела;
- Скупштини општине поднесе предлог за доношење одлуке или другог акта;
- Скупштини општине поднесе предлог одлуке или другог акта;



- Скупштини општине поднесе амандман на предлог одлуке или другог акта.

Право је одборника да буде редовно обавештаван о питањима од утицаја на вршење одборничке дужности, да од органа и стручних служби општине и корисника буџета тражи и добије податке који су му потребни за вршење одборничке дужности. Одборник има право да поставља питања везана за надлежност општине и да на иста добије одговор.

Мандат одборника почиње да тече даном потврђивања мандата. О потврђивању мандата одборника одлучује Скупштина општине на конститутивној седници.

Конститутивну седницу Скупштине општине сазива председник Скупштине општине из претходног сазива у року од 15 дана од дана објављивања резултата избора.

Одборник не може бити запослен у Општинској управи и лице које именује, односно поставља Скупштина општине.

Ако запослени у Општинској управи буде изабран за одборника, права и обавезе по основу рада мирују му док траје његов одборнички мандат.

Даном потврђивања одборничког мандата лицима која је именовала, односно поставила Скупштина општине, престаје функција на коју су именовани, односно постављени.

Прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција, не искључују примену одредаба Закона о локалној самоуправи о пословима који су одређени као неспојиви са функцијом одборника скупштине општине.

Одборник има право на заштиту мандата, укључујући и судску заштиту, која се остварује сходно применом закона којим се уређује заштита изборног права у изборном поступку.

Изабрани одборници дају заклетву, која гласи:

"Заклињем се да ћу у раду Скупштине општине Уб придржавати се Устава, закона и Статута општине Уб и да ћу часно и непристрасно вршити дужности одборника руководећи се интересима грађана".

Право одборника на накнаду за вршење одборничке функције, изгубљену зараду, путне трошкове за долазак и одлазак на седницу Скупштине и њених радних тела и дневнице уређује се Правилником о накнадама одборника СО УБ и чланова радних тела.

Одборник не може бити позван на кривичну одговорност, притворен или кажњен због изношења мишљења и давања гласа на седници Скупштине општине и радних тела.

Скупштина општине одлучује ако седници присуствује већина од укупног броја одборника, одлуке се доносе већином гласова присутних одборника, уколико законом или статутом није другачије одређено.

Седницу Скупштине општине сазива председник Скупштине, по потреби, а најмање једном у три месеца.

Председник Скупштине дужан је да седницу закаже на захтев председника општине, Општинског већа или једне трећине одборника, у року од седам дана од дана подношења захтева, тако да дан одржавања седнице буде најкасније у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Ако председник Скупштине не закаже седницу у року из става 2. овог члана, седницу може заказати подносилац захтева, а председава одборник кога одреди подносилац захтева.

Председник Скупштине може одложити седницу коју је сазвао само у случају када не постоји кворум потребан за рад, а у другим случајевима о одлагању седнице одлучује Скупштина општине.

Седнице Скупштине општине су јавне.

Скупштина општине може одлучити да седница у целини или један њен део не буде јаван из разлога безбедности и других разлога утврђених законом, на предлог председника Скупштине, који се констатују пре утврђивања дневног реда.

За јавност рада Скупштине општине одговоран је председник Скупштине. Позиви и материјали за седнице Скупштине општине достављају се средствима информисања.

Седницама Скупштине општине могу присуствовати представници средстава информисања, овлашћени представници предлагача, као и друга лица чије присуство председник Скупштине одобри.

Записници и други акти Скупштине општине, који се не објављују у Службеном гласнику општине УБ, доступни су грађанима и медијима један радни дана у недељи, на начин и по поступку који решењем утврди секретар Скупштине општине.

Скупштина општине одлучује већином гласова од укупног броја одборника када одлучује о:

- 1) доношењу статута, буџета, просторног плана општине и урбанистичких планова;
- 2) расписивању саветодавног и другог референдума за подручје општине;
- 3) сарадњи и удруживању са другим јединицама локалне самоуправе и у другим државама;
- 4) утврђивању назива улица, тргова, општинске четврти, засеока и других делова насељених места;
- 5) програму развоја општине и појединих делатности;
- 6) јавном задуживању општине;
- 7) образовању индиректних корисника средстава буџета Општине;
- 8) другим случајевима предвиђеним законом и овим статутом;

Скупштина општине има председника Скупштине.

**Председник Скупштине** организује рад Скупштине општине, сазива и председава њеним седницама, остварује сарадњу са председником општине и Општинским већем, стара се о одржавању јавног реда на седницама Скупштине и њених радних тела, потписује акта које Скупштина доноси и обавља друге послове утврђене законом, Статутом општине и Пословником о раду Скупштине.

**Заменик председника Скупштине** бира се и разрешава на исти начин као и председник Скупштине и може поднети оставку на начин и под условима који важе за председника Скупштине. Овлашћен је да замењује председника скупштине у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност;

Скупштина општине има **секретара** који се стара о обављању стручних послова у вези са сазивањем и одржавањем седница скупштине и њених радних тела и руководи административним пословима везаним за њихов рад.

Поред послова из става 1. овог члана секретар Скупштине може, уз сагласност председника Скупштине, да обавља за потребе органа општине и друге послове из њиховог делокруга рада.

Секретар скупштине поставља се, на предлог председника Скупштине, на четири године и може бити поново постављен.



За секретара Скупштине општине може бити постављено лице са завршеним правним факултетом, положеним стручним испитом за рад у органима управе и радним искуством од најмање три године.

Скупштина општине може, на предлог председника Скупштине, разрешити секретара и пре истека мандата.

Скупштина општине Уб има 30 одборника, 11 жена и 19 мушкараца.

Линк ка Скупштини општине Уб: <https://www.opstinaub.org.rs/sr/skupstina-opstine-ub/>

### Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

Не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности.

### Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

#### 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.

#### Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

#### Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Скупштина општине Уб, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;
- Родно одговорно буџетирање;
- Израда Локалног акционог плана за родну равноправност.

#### Мера 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:	У одређеним интерним документима Скупштине општине Уб 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 ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.
Престанак спровођења мере:	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

### Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:	Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у локалној самоуправи.
Време за увођење мере:	Континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<p>Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Скупштине општине Уб приликом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;</li> <li>• израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;</li> <li>• давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;</li> <li>• и осталих делатности.</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
Престанак спровођења мере:	Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

### Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Разлог за увођење мере:	Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.
Време за увођење мере:	Континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<p>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.</p> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
Престанак спровођења мере:	Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј. нема временско ограничење.

### Мера 4: Родно одговорно буџетирање

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

Разлог за увођење мере:	У складу са Упутством Министарства финансија за израду одлуке о буџету локалне власти, неопходно је да надлежни орган локалне власти на годишњем нивоу донесе план поступног увођења родно одговорног буџетирања, којим ће одредити једног или више корисника буџетских средстава и један или више програма одређеног буџетског корисника за који/које ће се дефинисати (на нивоу програма и/или програмске активности) најмање један родно одговоран циљ и одговарајући показатељи/индикатори који адекватно мере допринос циља унапређењу равноправности између жена и мушкараца.
Време за увођење мере:	Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности.</li> <li>• Истицање родне димензије проблема који се решава, односно експлицитно узимање у обзир питања рода и родно осетљивог приступа.</li> <li>• Диференцирање циљева и индикатора тако да се експлицитно односе на жене и мушкарце.</li> <li>• Родна анализа (поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумевања препрека у остваривању родне равноправности или</li> <li>• постојећих неравноправности која је дефинисана прописима у пракси, укључујући препреке у приступу јавним услугама или јавним добрима, неразумеваче различитих потреба и приоритета</li> <li>• које одређене полне, старосне, образовне и друге карактеристике имају и на које би ЛС требало да одговори својим политикама и програмима.)</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
Престанак спровођења мере:	Након што на снагу ступе начини за уродњавање, односно за укључивање родне перспективе у циљеве и буду остварени индикатори у оквиру програмске структуре буџета и код локалних самоуправа.

### Мера 5: Израда Локалног акционог плана за родну равноправност

Разлог за увођење мере:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развијање и усвајање Локалног акционог плана за родну равноправност</li> <li>2. Спровођење мера и активности из усвојеног ЛАП-а за родну равноправност, у оквиру следећих области: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. положај жена на тржишту рада;</li> <li>b. женско предузетништво;</li> <li>c. економско оснаживање жена из руралних подручја.</li> </ol> </li> <li>3. Промоција и примена Европске повеље о равноправности жена и мушкараца на локалном нивоу.</li> </ol>
Време за увођење мере:	Током 2024. године
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	У складу са одговарајућим правилима Координационог тела Владе РС
Престанак спровођења мере:	По усвајању ЛАП од стране Скупштине општине Уб

### Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ: Марија Буљубашић  
РАДНО МЕСТО: запослена на пословима Општи послови и грађанска стања и послови остваривања и унапређења родне равноправности у Одељењу за општу управу и послове органа општине Општинске управе општине Уб  
БРОЈ МОБ. ТЕЛ: 0646824875  
email: [m.buljubasic@opstinaub.org.rs](mailto:m.buljubasic@opstinaub.org.rs)

### Ступање на снагу и измена Плана управљања ризицима

План управљања ризицима објавити у „Службеном гласнику општине Уб“ и на интернет страници општине Уб. Овај План управљања ризицима ступа на снагу наредног дана од дана објављивања, а примењује се од 1. јануара 2025. године.

Измене и допуне овог Плана управљања ризицима, врше се на начин и по поступку његовог доношења.

**Председник скупштине општине Уб**

**Иван Драгићевић, с.р.**

### Закључак

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада општине Уб и њених органа, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир општине Уб, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад органа општине Уб у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене, и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин Скупштина општине Уб исказује јасну опредељеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

- Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
- Скупштина општине Уб има за циљ постизање уравнотежене заступљености жена и мушкараца на свим нивоима и свим функцијама. Ако је у условима једнаких квалификација један пол изразито недовољно заступљен у датом контексту, препоручује се давање предности кандидатима мање заступљеног пола.;
- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичко понашање кршење су људског достојанства.;
- Писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

Унапређење родне равноправности и побољшан положај жена и мушкараца у Србији препознати су као један од приоритета Владе Републике Србије. При томе, политике родне равноправности треба да постану саставни део редовних активности свих државних органа и институција на свим нивоима, чиме ће се родна равноправност успоставити као нужан принцип у процесу редовног планирања јавних политика и њиховог буџетирања. Промоција родне равноправности је, такође, задатак државе у свим активностима њених институција, укључујући и државне универзитете. Родна равноправност која је кључна вредност ЕУ, основно право и кључни принцип Европског стуба социјалних права 21 постаје тако битан услов за иновативну, конкурентну и успешну европску али и националну економију. У послу, политици и друштву у целини, можемо достићи свој пуни потенцијал само ако искористимо сав свој таленат и различитост.

## 152.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТИНА УБ

ПРЕДСЕДНИК

Број: 561-3-2/2024-01

Датум: 26. децембар 2024. године

Адреса: Уб, Улица војводе Мишића 20б

Телефон: 014-411-622

А.Ј.Ц.

На основу одредбе члана 19., члана 21. и члана 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) за потребе кабинета председника општине Уб, а имајући у виду поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости, солидарност, правичност, једнаке могућности за све без дискриминације по било којој основи, подршку личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група кроз заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности, председник општине Уб, доноси

### План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

#### Апстракт

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

#### Abstract

In accordance with the national principles of gender policy, which affirmatively emphasize gender equality and equality at all levels of activity and work of the, the guiding principles are:

- Gender differences must be taken into account to achieve substantive equality and equity;
- Gender equality means that the different behavior, aspirations and needs of women and men are equally considered, valued and favored;
- Transformation of individual awareness of gender equality and women's rights, as well as organizational culture and management are a prerequisite for gender equality and women's empowerment;
- Sustainable development is only possible if it is based on equal partnership and mutual respect between women and men.

## 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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 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.

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 уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (члан 7., члан 10., члан 26., члан 47. и члан 48.).

## Међународни акти 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 остваривању 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 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 за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

- 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 националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/2018, 6/2020, и 129/2021-др.закон);
- Закон о раду („Службени гласник РС“. Број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017, и 95/2018-аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022)

### Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Општине Уб.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука у општини Уб, као и обављање радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада општини Уб.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања општине Уб-председника општине.

План управљања ризицима садржи: 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика; 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање; 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### Радни процеси

Основни подаци о органу јавне власти

Назив:	Општина Уб
Адреса седишта:	Улица војводе Мишића број 20Б
Матични број:	07188927
Порески идентификациони број:	105884538
Одговорно лице-руководилац органа:	Александар Јовановић Џајић, председник општине Ивана Николић-заменица председника општине

Председника општине бира Скупштина општине, из реда одборника, на време од четири године, тајним гласањем, већином гласова од укупног броја одборника Скупштине општине.

Председник општине има заменика који га замењује у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност.

Председник Скупштине општине предлаже кандидата за председника општине.

Кандидат за председника општине предлаже кандидата за заменика председника општине из реда одборника, кога бира Скупштина општине на исти начин као председника општине.

Председнику општине и заменику председника општине избором на ове функције престаје мандат одборника у Скупштини општине.

Председник општине и Заменик председник општине су на сталном раду у општини.

Председник општине:

- 1) представља и заступа општину;
- 2) предлаже начин решавања питања о којима одлучује Скупштина општине;
- 3) наредбодавац је за извршење буџета;
- 4) оснива општинску службу за инспекцију коришћења буџетскох средстава и службу за интерну ревизију општине,
- 5) даје сагласност на опште акте којима се уређују број и структура запослених у установама које се финансирају из буџета општине и на број и структуру запослених и других лица која се ангажују на остваривању програма или дела програма корисника буџета општине;
- 6) усмерава и усклађује рад општинске управе,
- 7) представља општинско веће, сазива и води његове седнице;
- 8) доноси појединачне акте за које је овлашћен законом;
- 9) доноси, уз сагласност скупштине општине, програм одржавања, уређења и изградње комуналне инфраструктуре и доставља Скупштини општине извештај о реализацији програма одржавања, уређења и изградње комуналне инфраструктуре, најкасније до истека три месеца по истеку календарске године за коју се извештај односи;
- 10) одлучује о прибављању и располагању покретним стварима у јавној својини општине до износа за који не постоји обавеза примене закона о јавним набавкама;



- 11) даје претходну сагласност носиоцима права коришћења на стварима у јавној својини општине (месним заједницама, установама и другим организацијама) за давање у закуп тих ствари;
- 12) уређује коришћење пословног простора који је у јавној својини општине;
- 13) уређује коришћење, одржавање и управљање стварима;
- 14) уређује начин коришћења превозних средстава у јавној својини општине;
- 15) врши распоред службених зграда и пословних просторија у јавној својини општине;
- 16) одлучује о покретању поступка јавне набавке за набавку услуга, добара и радова на основу Плана јавних набавки општине;
- 17) закључује уговоре у име општине, на основу овлашћења из закона, статута и одлука Скупштине општине;
- 18) у име општине закључује колективне уговоре за предузећа, установе и друге јавне службе чији је оснивач општина;
- 19) одлучује о организовању и спровођењу јавних радова;
- 20) закључује уговор о донацији од физичког и правног лица;
- 21) доноси одлуку о проглашењу ванредне ситуације у општини у складу са законом, командант општинског штаба за ванредне ситуације по положају, доноси одлуку о проглашењу и о укидању ванредне ситуације на предлог општинског штаба за ванредне ситуације;
- 22) информисе јавност о свом раду;
- 23) подноси жалбу Уставном суду Републике Србије ако се појединачним актом или радњом државног органа или органа општине онемогућава вршење надлежности општине;
- 24) образује стручна саветодавна радна тела за поједине послове из своје надлежности;
- 25) поставља и разрешава помоћнике председника општине;
- 26) доноси акта из надлежности Скупштине општине у случају ратног стања или елементарних непогода с тим што је дужан да их поднесе на потврду Скупштини општине чим она буде у могућности да се састане;
- 27) врши друге послове утврђене законом, статутом и актима Скупштине.

Председник општине, уз обавезно претходно прибављање закључка општинског већа о целисходности и оправданости предложеног правног посла у складу са законом и одлуком општине, одлучује о:

- 1) прибављању и отуђењу грађевинског земљишта;
- 2) прибављању и отуђењу непокретности у јавној својини;
- 3) заснивању хипотеке на непокретностима у јавној својини;
- 4) преносу права својине на другог носиоца права јавне својине;
- 5) преносу права коришћења на стварима у јавној својини општине, установама, јавним агенцијама и другим организацијама чији је оснивач општина;
- 6) давању у закуп грађевинског земљишта у јавној својини општине;
- 7) давању у закуп, односно на коришћење непокретности у јавној својини општине;
- 8) висини закупнине пословног простора;
- 9) прибављању и располагању покретним стварима у јавној својини општине, за ствари чија је вредност виша од износа за које је обавезна примана закона о јавним набавкама.

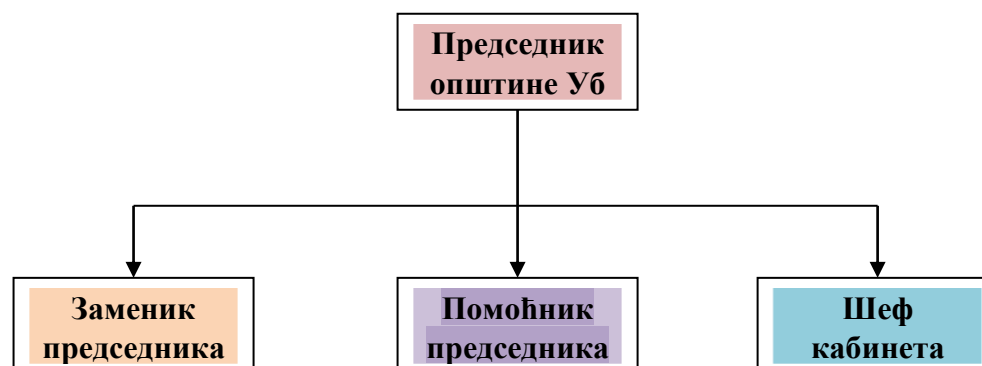
Председник општине може да има два помоћника који обављају послове из појединих области (економски развој, урбанизам, примарна здравствена заштита, заштита животне средине, туризам, пољопривреда, комуналне делатности, развој месних заједница и друго). Помоћници председника општине покрећу иницијативе, предлажу пројекте и дају мишљења у вези са питањима која су од значаја за развој општине а за области у којима су постављени и врше и друге послове по налогу председника општине. Председник општине поставља и разрешава помоћнике који обављају послове најдуже док траје дужност председника општине.

Председник општине може да буде разрешен пре истека времена на које је биран, на образложен предлог најмање терћине одборника, на исти начин на који је изабран. О предлогу за разрешење председника општине, мора се расправљати и одлучивати у року од 15 дана од дана достављања предлога председнику Скупштине општине. Ако Скупштина не разреши председника општине, одборници који су поднели предлог за разрешење не могу поново предложити разрешење председника општине, пре истека рока од шест месеци од добијања претходног предлога.

Председник општине може да поднесе оставку, о чему председник Скупштине обавештава, на првој наредној седници, одборнике.

Разрешењем, односно оставком председника општине, престаје мандат заменика председника општине и општинског већа.

### Структура




Укупан број чланова кабинета председника општине је 3, 2 жене и 1 мушкарац. При томе, треба водити рачуна о чињеници да се ради о политичким функцијама које свој легитимитет црпе из поверења грађана, које се добија на ванредним или редовним локалним изборима.

### Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима председника општине Уб.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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

Катастрофална	5	Жута	Наранџаста	Црвена	Црвена	Црвена	Легенда:  Веома висок Висок Умерени Низак
Озбиљна	4	Жута	Наранџаста	Црвена	Црвена	Црвена	
Умерена	3	Жута	Наранџаста	Наранџаста	Наранџаста	Наранџаста	
Мала	2	Зелена	Жута	Жута	Жута	Жута	
Минимална	1	Зелена	Зелена	Зелена	Зелена	Зелена	
		1	2	3	4	5	
	Последице	Вероватноћа					
		1	2	3	4	5	
		Минимална	Мала	Средања	Велика	Велика	

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

### Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у кабинету председника општине Уб не постоје, према резултату процене степена ризика. Другим речима, не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности. Према томе, није потребно предузимати мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.

### Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

#### 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.

#### Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравниотежена 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.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравниотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности општине Уб, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;
- Родно одговорно буџетирање.

#### 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.

<b>Разлог за увођење мере:</b>	У одређеним интерним документима Председника општине Уб 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.
<b>Време за увођење мере:</b>	Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење.

#### Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу

<b>Разлог за увођење мере:</b>	Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у локалној самоуправи.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду председника општине Уб приликом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;</li> <li>• израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;</li> <li>• давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;</li> <li>• и осталих делатности.</li> </ul> За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководиоца обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење.

**Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва**

<b>Разлог за увођење мере:</b>	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.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	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. За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј. нема временско ограничење.

**Мера 4: Родно одговорно буџетирање**

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

<b>Разлог за увођење мере:</b>	У складу са Упутством Министарства финансија за израду одлуке о буџету локалне власти, неопходно је да надлежни орган локалне власти на годишњем нивоу донесе план поступног увођења родно одговорног буџетирања, којим ће одредити једног или више корисника буџетских средстава и један или више програма одређеног буџетског корисника за који/које ће се дефинисати (на нивоу програма и/или програмске активности) најмање један родно одговоран циљ и одговарајући показатељи/индикатори који адекватно мере допринос циља унапређењу равноправности између жена и мушкараца.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности.</li> <li>Истицање родне димензије проблема који се решава, односно експлицитно узимање у обзир питања рода и родно осетљивог приступа.</li> <li>Диференцирање циљева и индикатора тако да се експлицитно односе на жене и мушкарце.</li> <li>Родна анализа (поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумевања препрека у остваривању родне равноправности или</li> <li>постојећих неравноправности која је дефинисана прописима у пракси, укључујући препреке у приступу јавним услугама или јавним добрима, неразумевање различитих потреба и приоритета</li> <li>које одређене полне, старосне, образовне и друге карактеристике имају и на које би ЛС требало да одговори својим политикама и програмима.)</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Након што на снагу ступе начини за уродњавање, односно за укључивање родне перспективе у циљеве и буду остварени индикатори у оквиру програмске структуре буџета и код локалних самоуправа.

**Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ:

Марија Буљубашић

РАДНО МЕСТО:

запослена на пословима Општи послови и грађанска стања и послови остваривања и унапређења родне равноправности у Одељењу за општу управу и послове органа општине Општинске управе општине Уб

БРОЈ МОБ. ТЕЛ:

0646824875

email

[m.buljubasic@opstinaub.org.rs](mailto:m.buljubasic@opstinaub.org.rs)

## Ступање на снагу и измена Плана управљања ризицима

План управљања ризицима објавити у „Службеном гласнику општине Уб“ и на интернет страници општине Уб. Овај План управљања ризицима ступа на снагу наредног дана од дана објављивања, а примењује се од 1. јануара 2025. године.

Измене и допуне овог Плана управљања ризицима, врше се на начин и по поступку његовог доношења.

**Председник општине Уб**  
**Александар Јовановић Џајић, с.р.**

### Закључак

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада општине Уб, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир општине Уб, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад општине Уб, у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене, и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин исказује се јасна опредељеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

- Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичко понашање кршење су људског достојанства.;
- Писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

Унапређење родне равноправности и побољшан положај жена и мушкараца у Србији препознати су као један од приоритета Владе Републике Србије. При томе, политике родне равноправности треба да постану саставни део редовних активности свих државних органа и институција на свим нивоима, чиме ће се родна равноправност успоставити као нужан принцип у процесу редовног планирања јавних политика и њиховог буџетирања. Промоција родне равноправности је, такође, задатак државе у свим активностима њених институција, укључујући и државне универзитете. Родна равноправност која је кључна вредност ЕУ, основно право и кључни принцип Европског стуба социјалних права 21 постаје тако битан услов за иновативну, конкурентну и успешну европску, али и националну економију. У послу, политици и друштву у целини, можемо достићи свој пуни потенцијал само ако искористимо сав свој таленат и различитост.

**153.**

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТИНА УБ

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ

Број: 561-3-1/2024-01

Датум: 26. децембар 2024. године

Адреса: Уб, Улица војводе Мишића 206

Телефон: 014-411-622

А.Ј.Ц.

На основу одредбе члана 19., члана 21. и члана 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) за потребе Општинског већа општине Уб, а имајући у виду поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости, солидарност, правичност, једнаке могућности за све без дискриминације по било којој основи, подршку личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група кроз заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности, председник Општинског већа општине Уб, доноси



## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

### Апстракт

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

### Abstract

In accordance with the national principles of gender policy, which affirmatively emphasize gender equality and equality at all levels of activity and work of the, the guiding principles are:

- Gender differences must be taken into account to achieve substantive equality and equity;
- Gender equality means that the different behavior, aspirations and needs of women and men are equally considered, valued and favored;
- Transformation of individual awareness of gender equality and women's rights, as well as organizational culture and management are a prerequisite for gender equality and women's empowerment;
- Sustainable development is only possible if it is based on equal partnership and mutual respect between women and men.

### 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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 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.

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 уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (члан 7., члан 10., члан 26., члан 47. и члан 48.).

### Међународни акти 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 остваривању 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 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 за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

- 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 националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/2018, 6/2020, и 129/2021-др.закон);
- Закон о раду („Службени гласник РС“. Број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017, и 95/2018-аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022)
- Одлука о организацији Општинске управе општине УБ („Службени гласник општине УБ“, број 15/2008, 20/2009, 1/2014 и 20/2017)

### Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Општинског већа општине УБ.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука у Општинској управи општине УБ, као и обављање радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Општинског већа општине УБ.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Општинског већа општине УБ.

План управљања ризицима садржи: 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика; 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање; 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### Радни процеси

Основни подаци о органу јавне власти

Назив:	Општинско веће општине УБ
Адреса седишта:	Улица војводе Мишића број 20Б
Матични број:	07188927
Порески идентификациони број:	105884538
Одговорно лице-руководилац органа:	Александар Јовановић Џајић, председник општине- већа Заменица председника општине-већа-Ивана Николић

Општинско веће чине председник општине, заменик председник општине и седам чланова Општинског већа које бира Скупштина општине, на период од четири године, тајним гласањем, већином од укупног броја одборника.

Кандидате за чланове Општинског већа предлаже кандидат за председник општине.

Када одлучује о избору председника општине, Скупштина општине истовремено одлучује о избору заменика председника општине и чланова Општинског већа.

Председник општине је председник Општинског већа.

Заменик председник општине је члан Општинског већа по функцији.

Чланови Општинског већа које бира Скупштина општине не могу бити истовремено и одборници, а могу бити задужени за једно или више подручја из надлежности општине.

Одборнику који буде изабран за члана Општинског већа престаје одборнички мандат.

Чланови општинског већа могу бити на сталном раду у општини. На сталном раду у општини могу бити највише два члана Општинског већа. Општинско веће доноси одлуку којом одређује који су чланови на сталном раду у општини.

Право члана Општинског већа који није на сталном раду у општини на накнаду за вршене функције у Општинском већу, изгубљену зараду, путне трошкове за долазак и одлазак на седницу Општинског већа и и дневнице уређује се посебном одлуком Скупштине општине.

Општинско веће:

- 1) предлаже статут, буџет и друге одлуке и акте које доноси скупштина;
- 2) непосредно извршава и стара се о извршавању одлука и других аката Скупштине општине;
- 3) оснива буџетски фонд и утврђује програм коришћења средстава буџетског фонда у складу са законом;
- 4) доноси одлуку о привременом финансирању у случају да Скупштина општине не донесе буџет пре почетка фискалне године;
- 5) врши надзор над радом општинске управе, поништава или укида акте општинске управе који нису у складу са законом, статутом и другим општим актом или одлуком коју доноси Скупштина општине;
- 6) решава у управном поступку у другом степену о правима и обавезама грађана, предузећа и установа и других организација у управним стварима из надлежности општине;
- 7) прописује посебне елементе процене ризика и учесталост вршења инспекцијског надзора на основу процене ризика из изворне надлежности општине, као и посебне елементе плана одређеног инспекцијског надзора из изворне надлежности општине;
- 8) усваја извештаје о извршењу буџета општине и доставља их скупштини општине;
- 9) прати реализацију програма пословања и врши координацију рада јавних предузећа чији је основач општина;
- 10) подноси тромесечни извештај о раду јавних предузећа Скупштини општине, ради даљег извештавања у складу са законом којим је уређен правни положај јавних предузећа;
- 11) одлучује о улагању ствари у јавној својини општине и права у капитал јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач, у складу са законом;
- 12) предлаже Влади Републике Србије утврђивање јавног интереса за експропријацију у корист општине;
- 13) предлаже акта која доноси Скупштина општине ради заштите општег интереса у јавном предузећу и друштву капитала чији је оснивач општина;
- 14) одлучује о употреби средстава текуће и сталне буџетске резерве;
- 15) доноси интерни акт о јавним набавкама и План јавних набавки у складу са одлуком о буџету и финансијским планом;
- 16) одлучује о давању сагласности на закључење теретних уговора на терет средстава буџета општине а у корист корисника средстава буџета;
- 17) одлучује о прибављању и располагању покретним стварима у јавној својини општине од износа за који постоји обавеза примене закона о јавним набавкама;
- 18) доноси план и програм енергетске ефикасности;
- 19) доноси годишњи програм заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта, утврђује противерозивне мере и њихово спровођење, одлучује о привођењу пашњака другој култури;
- 20) поставља и разрешава начелника општинске управе;
- 21) поставља правобраниоца и заменика правобраниоца на предлог председника општине;
- 22) доноси план одбране општине, који је саставни део плана одбране Републике Србије, усклађује припреме за одбрану правних лица у делатностима из надлежности општине са планом одбране Републике Србије;
- 23) доноси одлуку о организовању и функционисању цивилне заштите опште намене;
- 24) доноси процену угрожености и план заштите и спасавања у ванредним ситуацијама и план заштите од удеса;
- 25) доноси оперативни план за воде 2. реда, одређује место и начин коришћења воде за рекреацију укључујући и купање;
- 26) образује жалбену комисију;
- 27) образује стручна саветодавна радна тела за поједине послове из своје надлежности;
- 28) информисање јавност о свом раду;
- 29) доноси пословник о раду на предлог председника општине;
- 30) даје сагласност на употребу имена, грба и другог обележја општине;
- 31) доноси одлуку о проглашењу дана жалости у општини;
- 32) стара се о извршавању поверених надлежности из оквира парва и дужности Републике;
- 33) врши и друге послове у складу са законом.

Председник општине представља Општинско веће, сазива и води његове седнице. Председник општине је одговоран за законитост рада Општинског већа. Председник општине је дужан да обустави од примене одлуку Општинског већа за коју сматра да није сагласна закону.

Општинско веће може да одлучује ако седници присуствује већина од укупног броја његових чланова.

Општинско веће одлучује већином гласова присутних чланова, ако законом за поједина питања није предвиђена друга већина. Када утврђује предлоге одлука које доноси Скупштина општине већином од укупног броја одборника, Општинско веће такве предлоге одлука утврђује већином од укупног броја чланова већа.

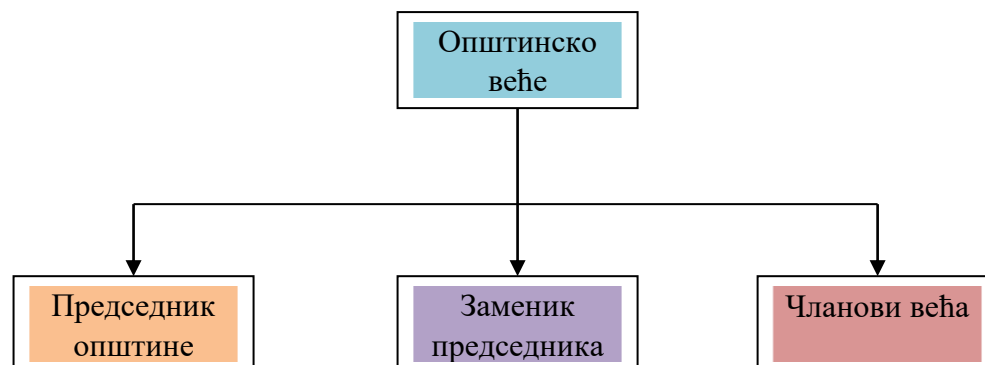
Одредбе Статута о јавности рада Скупштине општине сходно се примењују на рад Општинског већа. Организација, начин рада и одлучивања Општинског већа, уређује се Пословником Општинског већа, у складу са законом и Статутом.

Председник општине и Општинско веће редовно, најмање једном у три месеца, извештавају Скупштину општине, по сопственој иницијативи или на њен захтев, о извршавању одлука и других аката Скупштине општине.

Члан Општинског већа може бити разрешен пре истека времена на које је биран, на предлог председника општине или најмање једне трећине одборника, на исти начин на који су изабрани.

Престанком мандата скупштине престаје мандат извршних органа општине, с тим да они врше текуће послове из своје надлежности до ступања на дужност новог председника општине и општинског већа, односно председника и чланова привременог органа ако је скупштини мандат престао због распуштања скупштине.

### Структура Општинског већа општине Уб



Укупан број чланова Општинског већа општине Уб је 9. Одлуком о избору председника општине Уб, заменика председника општине Уб и чланова општинског већа општине Уб, доносиоца Скупштине општине Уб, број 013-9/2024-01 од 07. јуна 2024. године, изабрани су:

- председник већа
- заменик председника већа
- чланови Општинског већа општине Уб

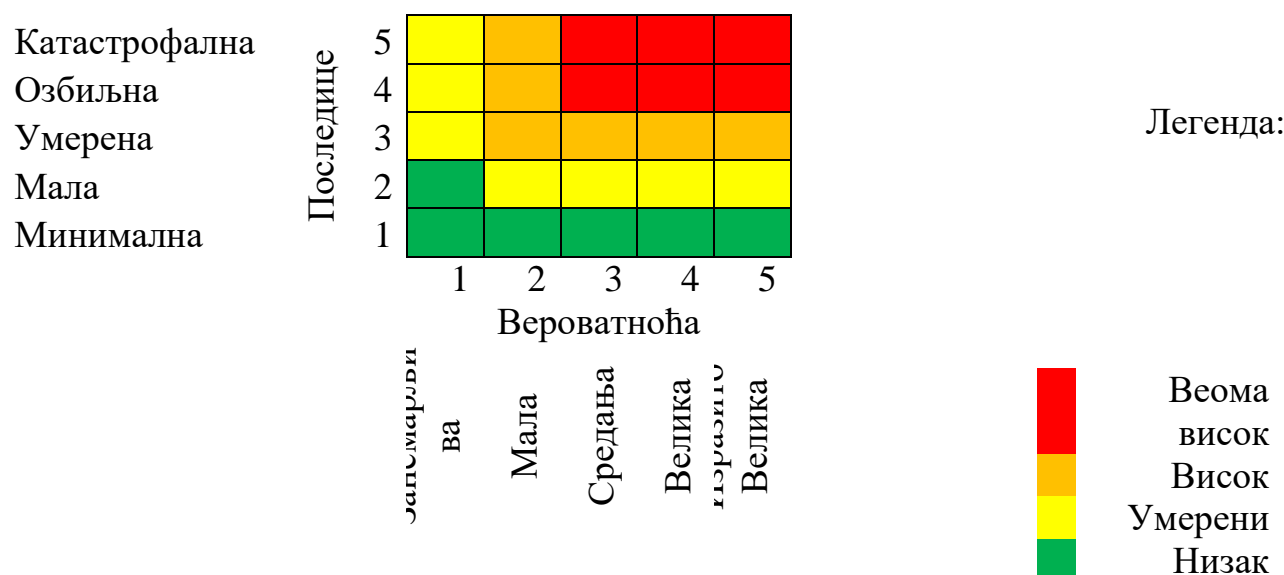
Од укупног броја чланова Општинског већа општине Уб је 5 жена и 4 мушкарца.

### Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима Општинског већа општине Уб.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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



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

### Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Општинском већу општине Уб не постоје, према резултату процене степена ризика. Другим речима, не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности. Према томе, није потребно предузимати мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.

## Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

### 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.

### Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Општинско веће општине Уб, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;
- Родно одговорно буџетирање.

### 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.

<b>Разлог за увођење мере:</b>	У одређеним интерним документима Општинског већа општине Уб 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.
<b>Време за увођење мере:</b>	Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење.

**Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу**

<b>Разлог за увођење мере:</b>	Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у локалној самоуправи.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	<p>Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Општинског већа општине УБ приликом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;</li> <li>• израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;</li> <li>• давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;</li> <li>• и осталих делатности.</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење.

**Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва**

<b>Разлог за увођење мере:</b>	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.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	<p>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.</p> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј. нема временско ограничење.

**Мера 4: Родно одговорно буџетирање**

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

<b>Разлог за увођење мере:</b>	У складу са Упутством Министарства финансија за израду одлуке о буџету локалне власти, неопходно је да надлежни орган локалне власти на годишњем нивоу донесе план поступног увођења родно одговорног буџетирања, којим ће одредити једног или више корисника буџетских средстава и један или више програма опредељеног буџетског корисника за који/које ће се дефинисати (на нивоу програма и/или програмске активности) најмање један родно одговоран циљ и одговарајући показатељи/индикатори који адекватно мере допринос циља унапређењу равноправности између жена и мушкараца.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности.</li> <li>• Истицање родне димензије проблема који се решава, односно експлицитно узимање у обзир питања рода и родно осетљивог приступа.</li> <li>• Диференцирање циљева и индикатора тако да се експлицитно односе на жене и мушкарце.</li> <li>• Родна анализа (поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумевања препрека у остваривању родне равноправности или</li> <li>• постојећих неравноправности која је дефинисана прописима у пракси, укључујући препреке у приступу јавним услугама или јавним добрима, неразумевање различитих потреба и приоритета</li> <li>• које одређене полне, старосне, образовне и друге карактеристике имају и на које би ЛС требало да одговори својим политикама и програмима.)</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.</p>
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Након што на снагу ступе начини за уродњавање, односно за укључивање родне перспективе у циљеве и буду остварени индикатори у оквиру програмске структуре буџета и код локалних самоуправа.

**Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ: Марија Буљубашић  
РАДНО МЕСТО: запослена на пословима Општи послови и грађанска стања и послови остваривања и унапређења родне равноправности у Одељењу за општу управу и послове органа општине Општинске управе општине Уб  
БРОЈ МОБ. ТЕЛ: 0646824875  
email: [m.buljubasic@opstinaub.org.rs](mailto:m.buljubasic@opstinaub.org.rs)

**Ступање на снагу и измена Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима објавити у „Службеном гласнику општине Уб“ и на интернет страници општине Уб. Овај План управљања ризицима ступа на снагу наредног дана од дана објављивања, а примењује се од 1. јануара 2025. године.

Измене и допуне овог Плана управљања ризицима, врше се на начин и по поступку његовог доношења.

**Председник Општинског већа општине Уб**  
**Александар Јовановић Цајић, с.р.**

**Закључак**

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада Општинског већа општине Уб, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.



Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир Општинског већа општине Уб, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад Општинског већа општине Уб, у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене, и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин исказује се јасна опредељеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

- Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичко понашање кршење су људског достојанства.;
- Писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

Унапређење родне равноправности и побољшан положај жена и мушкараца у Србији препознати су као један од приоритета Владе Републике Србије. При томе, политике родне равноправности треба да постану саставни део редовних активности свих државних органа и институција на свим нивоима, чиме ће се родна равноправност успоставити као нужан принцип у процесу редовног планирања јавних политика и њиховог буџетирања. Промоција родне равноправности је, такође, задатак државе у свим активностима њених институција, укључујући и државне универзитете. Родна равноправност која је кључна вредност ЕУ, основно право и кључни принцип Европског стуба социјалних права 21 постаје тако битан услов за иновативну, конкурентну и успешну европску, али и националну економију. У послу, политици и друштву у целини, можемо достићи свој пуни потенцијал само ако искористимо сав свој таленат и различитост.

#### 154.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТИНА УБ

ОПШТИНСКА УПРАВА

Број: 561-3/2024-01

Датум: 26. децембар 2024. године

Адреса: Уб, Улица војводе Мишића 206

Телефон: 014:411-622

М.Н.

На основу одредбе члана 19., члана 21. и члана 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) и члана 22. Одлуке о организацији Општинске управе општине Уб („Службени гласник општине Уб“, број 15/2008, 20/2009, 1/2014 и 20/2017) за потребе Општинске управе општине Уб, а имајући у виду поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости, солидарност, правичност, једнаке могућности за све без дискриминације по било којој основи, подршку личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група кроз заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности, начелница Општинске управе општине Уб, доноси

### План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

#### Апстракт

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

#### Abstract

In accordance with the national principles of gender policy, which affirmatively emphasize gender equality and equality at all levels of activity and work of the, the guiding principles are:

- Gender differences must be taken into account to achieve substantive equality and equity;
- Gender equality means that the different behavior, aspirations and needs of women and men are equally considered, valued and favored;



- Transformation of individual awareness of gender equality and women's rights, as well as organizational culture and management are a prerequisite for gender equality and women's empowerment;
- Sustainable development is only possible if it is based on equal partnership and mutual respect between women and men.

## 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 уцељивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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 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.

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 уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу

на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (члан 7., члан 10., члан 26., члан 47. и члан 48.).

### **Међународни акти 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 остваривању 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 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 за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

- 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 адвокатури (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 националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/2018, 6/2020, и 129/2021-др.закон);
- Закон о раду („Службени гласник РС“. Број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017, и 95/2018-аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022)
- Одлука о организацији Општинске управе општине Уб („Службени гласник општине Уб“, број 15/2008, 20/2009, 1/2014 и 20/2017)

### Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Општинске управе општине Уб.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука у Општинској управи општине Уб, као и обављање радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Општинске управе општине Уб.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Општинске управе општине Уб.

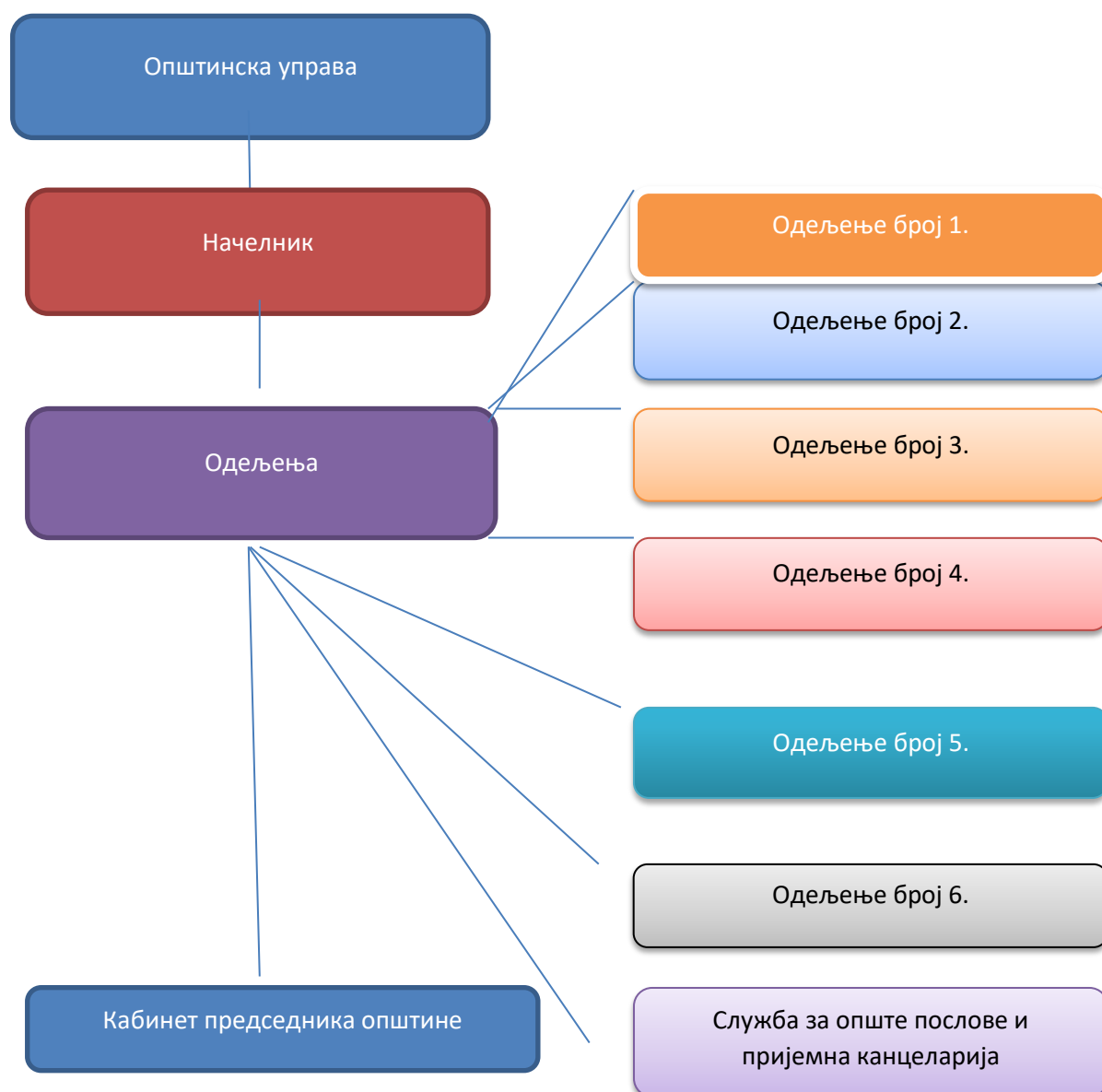
План управљања ризицима садржи: 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика; 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање; 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### Радни процеси

Основни подаци о органу јавне власти

Назив:	Општинска управа општине Уб
Адреса седишта:	Улица војводе Мишића број 20Б
Матични број:	07188927
Порески идентификациони број:	105884538
Одговорно лице-руководилац органа:	Марија Новаковић, начелница

### Структура Општинске управе општине Уб



Одељење број 1.- Одељење за општу управу и послове рогана општине;  
 Одељење број 2.- Одељење за финансије;  
 Одељење број 3.- Одељење за инспекцијске послове;  
 Одељење број 4.- Одељење за послове урбанизма, обједињене процедуре и имовинско-правне послове;  
 Одељење број 5.- Одељење за делатности установа и заштиту животне средине;  
 Одељење број 6.- Одељење за утврђивање, наплату и контролу изворних прихода;

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Општинској управи општине Уб је 68 (100%).  
 Од укупног број запослених и радно ангажованих лица у Општинској управи општине Уб је 45 (66,18 %) жена и 23 (33,12 %) мушкараца.

#### Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Општинској управи општине Уб

Од 21-30 година живота	Жене	Мушкарци
	(%)	0
Од 31-40 година живота	Жене	Мушкарци
	10 (14,71%)	5 (7,35%)
Од 41-50 година живота	Жене	Мушкарци
	8 (11,74%)	4 (5,88%)
Од 51-60 година живота	Жене	Мушкарци
	23 (33,82%)	9 (13,24,%)
Од 61-65 година живота	Жене	Мушкарци
	5 (7,35%)	4 (5,88%)

#### Образовна структура запослених и радно ангажованих у Општинској управи општине Уб

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Општинској управи општине Уб, разврстана по полу:


Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
7.1	6 (8,82%)	4 (5,88%)	2 (2,94%)
6.2	29 (42,65%)	22 (32,35%)	7 (10,30%)
6.1	8 (11,76%)	4 (5,88%)	4 (5,88%)
4	21 (30,88%)	12 (17,64%)	9 (13,24%)
3	1 (1,47%)	1 (1,47%)	0(%)
1	3 (4,41%)	2 (2,94%)	1 (1,47%)

#### Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима Општинске управе општине Уб.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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

Последице	Верovatноћа					Легенда:
	1	2	3	4	5	
Катастрофална	Жута	Жута	Црвена	Црвена	Црвена	 Веома висок Висок Умерени Низак
Озбиљна	Жута	Жута	Црвена	Црвена	Црвена	
Умерена	Жута	Жута	Жута	Жута	Жута	
Мала	Зелена	Жута	Жута	Жута	Жута	
Минимална	Зелена	Зелена	Зелена	Зелена	Зелена	
	1	2	3	4	5	

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

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

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице 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:

- 0-10% веома висок ризик;
- 10-20% висок;
- 20-30% умерен;
- 30-40% низак.

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

#### Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Општинској управи општине Уб су:

- Одељење за финансије - за обављање радних процеса у наведеном одељењу, запослено је и радно ангажовано укупно 7 лица (100%), од тога је 6 (85,71%) жена и 1 (14,29%) мушкарац - **ВЕОМА ВИСОК РИЗИК**.

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Одељењу за финансије је:

Од 21-30 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)
Од 31-40 година живота	Жене	Мушкарци
	2 (28,57%)	0 (%)
Од 41-50 година живота	Жене	Мушкарци
	1 (14,29%)	0 (%)
Од 51-60 година живота	Жене	Мушкарци
	3 (42,86%)	0 (%)
Од 61-65 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	1 (14,29%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Одељењу за финансије, разврстана по полу:

Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
6.2	4 (57,14%)	4 (57,14%)	0 (%)
6.1	1 (14,29%)	1 (14,29%)	0 (%)
4	2 (28,57%)	1 (14,29%)	1 (14,29%)

- Одељење за послове урбанизма, обједињене процедуре и имовинско - правне послове-за обављање радних процеса у наведеном одељењу запослено је и радно ангажовано укупно 12 (100%) лица, од чега је 8 (66,67%) жена и 4 (33,33%) мушкараца - **ВИСОК РИЗИК**.

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Одељењу за послове урбанизма, **обједињене процедуре и имовинско - правне послове** је:

Од 21-30 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)
Од 31-40 година живота	Жене	Мушкарци
	2(16,67%)	1 (8,33%)
Од 41-50 година живота	Жене	Мушкарци
	1 (8,33%)	1 (8,33%)
Од 51-60 година живота	Жене	Мушкарци
	3 (25%)	1 (8,33%)
Од 61-65 година живота	Жене	Мушкарци
	2 (16,67%)	1 (8,33 )



Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Одељењу за послове урбанизма, обједињене процедуре и имовинско-правне послове разврстана по полу је:

Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
7.1	2 (16,67%)	2 (16,67%)	0 (%)
6.2	5 (41,67%)	4 (33,33%)	1 (8,33%)
6.1	2 (16,67%)	0 (%)	2 (16,67%)
4	3 (25%)	2 (16,67%)	1 (8,33%)

• Одељење за делатности установа и заштиту животне средине - за обављање радних процеса у овом одељењу запослено је и радно ангажовано укупно 6 (100%) лица од којих је 6 (100%) жена- **ВЕОМА ВИСОК РИЗИК**.

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Одељењу за делатности установа и заштиту животне средине је:

Од 21-30 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)

Од 31-40 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)

Од 41-50 година живота	Жене	Мушкарци
	3 (50%)	0 (%)

Од 51-60 година живота	Жене	Мушкарци
	3(50%)	0 (%)

Од 61-65 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Одељењу за делатности установа и заштиту животне средине разврстана по полу је:

Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
7.1	2 (33,33%)	2 (33,33%)	0 (%)
6.2	3 (50%)	3 (50%)	0 (%)
4	1 (16,67%)	1 (16,67%)	0 (%)

• Одељење за утврђивање, наплату и контролу изворних прихода - за обављање радних процеса у овом одељењу, запослено је и радно ангажовано укупно 8 (100%) лица од којих је 5 ( 62,5%) жена и 3 (37,5%) мушкарца-НИЗАК РИЗИК.

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Одељењу за утврђивање, наплату и контролу изворних прихода је:

Од 21-30 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)

Од 31-40 година живота	Жене	Мушкарци
	1 (12,5%)	1 (12,5%)

Од 41-50 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)

Од 51-60 година живота	Жене	Мушкарци
	4 (50%)	2 (25%)

Од 61-65 година живота	Жене	Мушкарци
	0 (%)	0 (%)

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица у Одељењу за утврђивање, наплату и контролу изворних прихода разврстана по полу је:

Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
6.2	6 (75%)	3 (37,50%)	3 (37,50%)
4	2 (25%)	2 (25%)	0 (%)

## Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

### 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.

### Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
  - 2) подстицајне 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;
  - 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.
- Општинска управа општине Уб применила је све опште мере прописане Законом о раду, а које односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

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

У Општинској управи општине Уб

- у Одељењу за финансије и Одељењу за делатности установа и заштиту животне средине утврђен је ВЕОМА ВИСИК РИЗИК, посебне мере биле би:

- организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
- анализирати остале радне процесе у Општинској управи у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова радног процеса у коме постоји висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
- пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења са посебним акцентом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте начелника Општинске управе о престанку радног односа, чија би тема, између осталог, била и разлог за престанак радног односа;
- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана породичног домаћинства;
- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле задужења и радних задатака;
- информисати запослене о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља (сексуално узнемиравање, злостављање и сваки облик уцењивања);
- санкционисати недозвољено понашање запослених.

- у Одељењу за послове урбанизма, обједињене процедуре и имовинско - правне послове утврђен је ВИСОК РИЗИК, посебне мере биле би:

- организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;



- анализирати остале радне процесе у Општинској управи у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова радног процеса у коме постоји висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
- пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења са посебним акцентом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте начелника Општинске управе о престанку радног односа, чија би тема, између осталог, била и разлог за престанак радног односа;
- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана породичног домаћинства;
- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле задужења и радних задатака;
- информисати запослене о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља (сексуално узнемиравање, злостављање и сваки облик уцењивања);
- санкционисати недозвољено понашање запослених.

- у Одељењу за утврђивање, наплату и контролу изворних прихода утврђен је НИЗАК РИЗИК, посебне мере биле би:

- организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
- пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења са посебним акцентом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте начелника Општинске управе о престанку радног односа, чија би тема, између осталог, била и разлог за престанак радног односа;
- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана породичног домаћинства;
- информисати запослене о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља (сексуално узнемиравање, злостављање и сваки облик уцењивања).

### Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Општинска управа општине Уб, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;
- Родно одговорно буџетирање.

#### Мера 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:	У одређеним интерним документима Општине Уб 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 ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.
Престанак спровођења мере:	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење.

#### Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:	Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у локалној самоуправи.
Време за увођење мере:	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<p>Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Општинске управе општине Уб приликом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;</li> <li>• израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;</li> <li>• давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;</li> <li>• и осталих делатности.</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Одлуком Начелника управе одређено је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.</p>
Престанак спровођења мере:	Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење.

### Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Разлог за увођење мере:	Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.
Време за увођење мере:	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<p>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.</p> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Одлуком Начелника управе одређено је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.</p>
Престанак спровођења мере:	Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј. нема временско ограничење.

### Мера 4: Родно одговорно буџетирање

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

Разлог за увођење мере:	У складу са Упутством Министарства финансија за израду одлуке о буџету локалне власти, неопходно је да надлежни орган локалне власти на годишњем нивоу донесе план поступног увођења родно одговорног буџетирања, којим ће одредити једног или више корисника буџетских средстава и један или више програма одређеног буџетског корисника за који/које ће се дефинисати (на нивоу програма и/или програмске активности) најмање један родно одговоран циљ и одговарајући показатељи/индикатори који адекватно мере допринос циља унапређењу равноправности између жена и мушкараца.
Време за увођење мере:	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности.</li> <li>• Истицање родне димензије проблема који се решава, односно експлицитно узимање у обзир питања рода и родно осетљивог приступа.</li> <li>• Диференцирање циљева и индикатора тако да се експлицитно односе на жене и мушкарце.</li> <li>• Родна анализа (поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумевања препрека у остваривању родне равноправности или</li> <li>• постојећих неравноправности која је дефинисана прописима у пракси, укључујући препреке у приступу јавним услугама или јавним добрима, неразумевање различитих потреба и приоритета</li> <li>• које одређене полне, старосне, образовне и друге карактеристике имају и на које би ЛС требало да одговори својим политикама и програмима.)</li> </ul> <p>За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Одлуком Начелника управе одређено је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.</p>

Престанак спровођења мере:	Након што на снагу ступе начини за уродњавање, односно за укључивање родне перспективе у циљеве и буду остварени индикатори у оквиру програмске структуре буџета и код локалних самоуправа.
----------------------------	---

### Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ: Марија Буљубашић  
РАДНО МЕСТО: запослена на пословима Општи послови и грађанска стања и послови остваривања и унапређења родне равноправности у Одељењу за општу управу и послове органа општине Општинске управе општине Уб  
БРОЈ МОБ. ТЕЛ: 064-8160698  
Email [m.buljubasic@opstinaub.org.rs](mailto:m.buljubasic@opstinaub.org.rs)

### Ступање на снагу и измена Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима објавити у „Службеном гласнику општине Уб“ и на интернет страници општине Уб. Овај План управљања ризицима ступа на снагу наредног дана од дана објављивања, а примењује се од 1. јануара 2025. године.

Измене и допуне овог Плана управљања ризицима, врше се на начин и по поступку његовог доношења.

Начелница Општинске управе општине Уб  
Марија Новаковић, с.р.

### Закључак

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада Општинске управе, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир Општинске управе Општине Уб, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад Општинске управе општине Уб, у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене, и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин Општинска управа општине Уб исказује јасну опредељеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

- Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
- Општинска управа општине Уб има за циљ постизање уравнотежене заступљености жена и мушкараца на свим нивоима и свим функцијама. Ако је у условима једнаких квалификација један пол изразито недовољно заступљен у датом контексту, препоручује се давање предности кандидатима мање заступљеног пола.;
- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичко понашање кршење су људског достојанства.;
- Писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

Унапређење родне равноправности и побољшан положај жена и мушкараца у Србији препознати су као један од приоритета Владе Републике Србије. При томе, политике родне равноправности треба да постану саставни део редовних активности свих државних органа и институција на свим нивоима, чиме ће се родна равноправност успоставити као нужан принцип у процесу редовног планирања јавних политика и њиховог буџетирања. Промоција родне равноправности је, такође, задатак државе у свим активностима њених институција, укључујући и државне универзитете. Родна равноправност која је кључна вредност ЕУ, основно право и кључни принцип Европског стуба социјалних права 21 постаје тако битан услов за иновативну, конкурентну и успешну европску, али и националну економију. У послу, политици и друштву у целини, можемо достићи свој пуни потенцијал само ако искористимо сав свој таленат и различитост.

### Правни основ доношења плана

Република Србија је у септембру 2009. године донела Закон о равноправности полова ("Службени гласник РС", број 104/09), којим је ближе уредила начин остваривања равноправности жена и мушкараца и промовисање политике једнаких могућности у областима јавног и приватног сектора од посебног значаја за равноправност полова, као што су области: запошљавања и рада; социјалне и здравствене заштите; породичних односа; образовања; културе и спорта; као и политичког и

јавног живота. Тим законом је, такође, уређено и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу, као и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији.

Током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији (ЕУ) уочено је да се постојећим решењима Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине равноправности жена и мушкараца и да није у пуној мери усаглашен са релевантним законодавством ЕУ, а пре свега, у односу на: примену принципа равноправног третмана мушкараца и жена у приступу и набавци роба и услуга; у имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана жена и мушкараца у вези са питањима запошљавања, samozapoшљавања и обављања занимања.

Поред тога, тај закон није у довољној мери усаглашен са потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним стандардима и одредбама релевантних директива Европске уније, а недостаје и одговарајући целовит и кохерентан институционални оквир за остваривање и унапређење родне равноправности ради обезбеђења његове делотворне примене у пракси. На то је указао и Комитет Уједињених нација за економска, социјална и културна права, као и Комитет Уједињених нација за људска права у својим запажањима упућеним Републици Србији, указујући на потребу јачања националних механизма за родну равноправност, елиминисање родно засноване дискриминације и спречавања насиља у породици.

Правни основ за доношење Плана, садржан је у одредбама Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021), 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. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, предвиђене Законом, подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици али уређене су и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Посебно је наглашено да се одредбе тог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности који проистиче из Устава, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске уније о родној равноправности.

Одредбом члана 3. Закона, дефинисана је родна равноправност која 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.

Одредбом члана 4. Закона, дефинисани су изрази друштвених понашања, која у савременом свету нису пожељна. Тако:

- Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.
- Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.
- Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.
- Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.
- Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцељивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.
- Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства, очинства, усвојења хранитељства, старатељства као и заштита на раду запослених различитог пола, 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. Неће се сматрати дискриминацијом ни посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Закон је у члану 6. дефинисао и неке термине, који ће налазити примену, паралелно са применом Закона и овог плана. То су:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) 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;
- 5) 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);
- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) 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;
- 10) 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;
- 11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;
- 13) 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;
- 14) 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;
- 15) 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;
- 16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 17) 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;
- 18) органи 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;
- 19) послодавац је домаће или страног правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;
- 20) удружење јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;



- 21) социјални партнери су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;
- 22) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неotuђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- 23) неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;
- 24) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкараци произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;
- 25) тела за родну равноправност су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности;

Према одредби члана 7. Закона, предвиђена је политика једнаких могућности, која 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.

Мере којима се то може постићи, могу да буду посебне и опште. 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.

Посебне мере, дефинисане су као 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 прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац. Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Најзад, правни основ за доношење Плана представљен је у одредби члана 16. Закона, који регулише план и програм органа јавне власти и послодавца. Према томе, органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем.

Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са овим и другим законима, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци, који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.

Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, 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.

Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни дужни су да о доношењу плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из плана, односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења, док су органи јавне власти и послодавци чији су планови или програми јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу или интернет страници на којој је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења. Поред овога, Законом су регулисани и временски оквири у којима је орган јавне власти обавезан да доставља периодичне извештаје о мерама које је спроводио а ако није, из којих разлога поједине мере нису спроведене.

Поред свега тога, прописане су и високе новчане казне, за неизвршавање обавеза из Закона. Казнене мере усклађене су са Законом о прекршајима и овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, за одговорна лица у органима јавне власти, за политичке странке и за синдикалне организације и то: новчану казну од 5.000,00 до 150.000,00 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000,00 до 500.000,00 динара за предузетника – послодавца.

Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, број 110-00-00007/2022-01 од 31. маја 2022. године, прописани су: начин израде, садржина и рокови за доношење и спровођење плана



управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, садржина, рокови и начин достављања извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима, као и начин вршења надзора од стране министарства надлежног за равноправност полова односно родну равноправност. Према Правилнику, план управљања План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравниотежене заступљености полова у поступањима доносиоца.

План управљања ризицима је документ који у писменој форми доносе органи јавне власти: 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. План управљања ризицима могу донети и друга правна лица и организације.

У погледу других системских закона из правне области родна равноправност, Република Србија је Законом о буџетском систему из 2015. године, увела родно одговорно буџетирање и обавезу да сви буџетски корисници могу да примене родно одговорно буџетирање најкасније до 2020. године, односно да се и на нивоу ЈЛС обезбеде буџетска средства за имплементацију родно осетљивих мера.

Требало би посебно напоменути, да је Општинска управа општине Уб, већ донела Закључак о употреби термина који имају родно значење, који је објављен у „Службеном гласнику Општине Уб“ број 15 од дана 13. јула 2021. године, и којим је предвиђено да у актима које доноси Општинска управа општине Уб и предлозима и нацртима аката које Општинска управа припрема за друге органе општине Уб, термини који се користе у наведеним актима а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

За спровођење овог Плана, нису потребна новчана средства, осим за случајеве спровођења потребних обука запослених (мера број 2), које обуке подразумевају похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу и чији је циљ да се стекну потребна знања и вештине у пуној примени свих принципа родне равноправности у Општинској управи општине Уб. Ова мера је трајна, нема временско ограничење. Шире посматрано, имплементација наведених мера, допринеће и смањеним издацима државне управе и других органа у целини, јер ће се смањивати трошкови правосудних органа, центара за социјални рад, здравствених установа које су у обавези да пруже подршку свима који су трпели било који облик дискриминације, затим родно засновано насиље, насиље над женама и насиље у породици.

Овај План нема интенцију да повећа број запослених и на други начин радно ангажованих лица у Општинској управи општине Уб, нити има потребу за формирањем повремених ни сталних нових радних тела.

Доследна примена овог Плана, допринеће смањењу дискриминаторског понашања и унапређењу културе толеранције и инклузивности, повећање нивоа свести и културе опхођења запослених једних према другима.

## Садржај

151.	План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности – Скупштина општине Уб	1
152.	План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности – Председник општине Уб	12
153.	План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности – Општинско веће општине Уб	20
154.	План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности – Општинска управа општине Уб	29