

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ОПШТИНА КОСЈЕРИЋ  
НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ  
Број:16-2/1  
Датум13.01.2023.:

На основу члана 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије”, број 52/2021) (у даљем тексту Закон) и Одлуке о организацији општинске управе општине Косјерић („Службени лист општине Косјерић“ број 27/2022), Начелник општинске управе општине Косјерић доноси:

**О Д Л У К У**  
**о одређивању лица за координацију**

I

Одређује се **Радмила Вукадиновић**, запослена на радном месту референтаза социјалну заштиту, безбедност и здравље на раду и родну равноправност, одељења за друштвене делатности у Општинској управи општине Косјерић, за лице задужено за координацију у поступку израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Општинској управи општине Косјерић.

II

Именована, као лице задужено за координацију, дужана је да обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, и то:

- припрема податке, анализе и материјале потребне за израду и доношење Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;;
- предлаже списак превентивних мера којима се спречавају ризици настанка осетне неуравнотежене заступљености полова и рокове за њихово предузимање;
- координира рад лица одговорних за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
- учествује у изради извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
- обавља и друге послове у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

III

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Општинске управе општине Косјерић.

Доставити:

- Именованом;
- у персонални досије;
- Архиви.



Начелник општинске управе

дипл. правник, Гордана Гвозденовић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ОПШТИНА КОСЈЕРИЋ  
НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ  
Број: 16-00002/2023.  
Дана: 13.01.2023.

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОПШТИНСКА УПРАВА КОСЈЕРИЋ

<b>САДРЖАЈ.....</b>	<b>2</b>
<b>УВОД.....</b>	<b>4</b>
<b>1. ОПШТИ ДЕО.....</b>	<b>6</b>
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	Error! Bookmark not defined.
1.2. Родно осетљива статистика.....	9
1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања .....	Error! Bookmark not defined.0
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>11</b>
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>12</b>
3.1. Опште мере.....	12
3.2. Посебне мере.....	12
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова...	13
3.2.2. Подстицајне мере .....	14
Време за увођење мере:.....	14
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	14
3.2.3. Програмске мере .....	15
МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА .....	15
Разлог за увођење мере: .....	15
Време за увођење мере:.....	15
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	15
Престанак спровођења мере:.....	15
МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ .....	15
Време за увођење мере:.....	15
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	15
Престанак спровођења мере:.....	15
МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА .....	16
Време за увођење мере:.....	16
Начин спровођења и контроле спровођења мере:.....	16
Престанак спровођења мере:.....	16
А) Подстицајне мере	
Б)Програмске мере	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА .....</b>	<b>17</b>
<b>ПРИЛОЗИ.....</b>	
III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	18
<b>ЗАКЉУЧАК.....</b>	<b>19</b>

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. ст.1. овог закона начелник Општинске управе Косјерић дана 13.01.2023.. године, доноси **План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

## **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 одлучувања 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално учењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према

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

### **Међународни акти**

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

## **Правни оквир Републике Србије**

- **Устав Републике Србије** (“Службени гласник Републике Србије”, број 98/2006);
- **Закон о родној равноправности** (“Службени гласник Републике Србије”, број 52/2021);
- **Закон о забрани дискриминације** (“Службени гласник Републике Србије”, број 22/2009 и 52/2021);
- **Закон о раду** (“Службени гласник Републике Србије”, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- **Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије** (“Службени гласник Републике Србије”, број 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (“Службени гласник Републике Србије”, број 67/2022, у даљем тексту: Правилник);

## Основни подаци Општинске управе општине Косјерић:

## 1. ОПШТИ ДЕО

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

Назив: Општинска управа општине Косјерић

Адреса седишта: Олге Грбић бр.5 Косјерић

Матични број: 07357826

ПИБ:1010900852

Одговорно лице у Општинској управи је начелник, Гордана Гвозденовић дипл.правник

*Емаил nacelnik.uprave@kosjeric.org.rs*

Број телефона: 064/8248493

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Општинској управи општине Косјерић

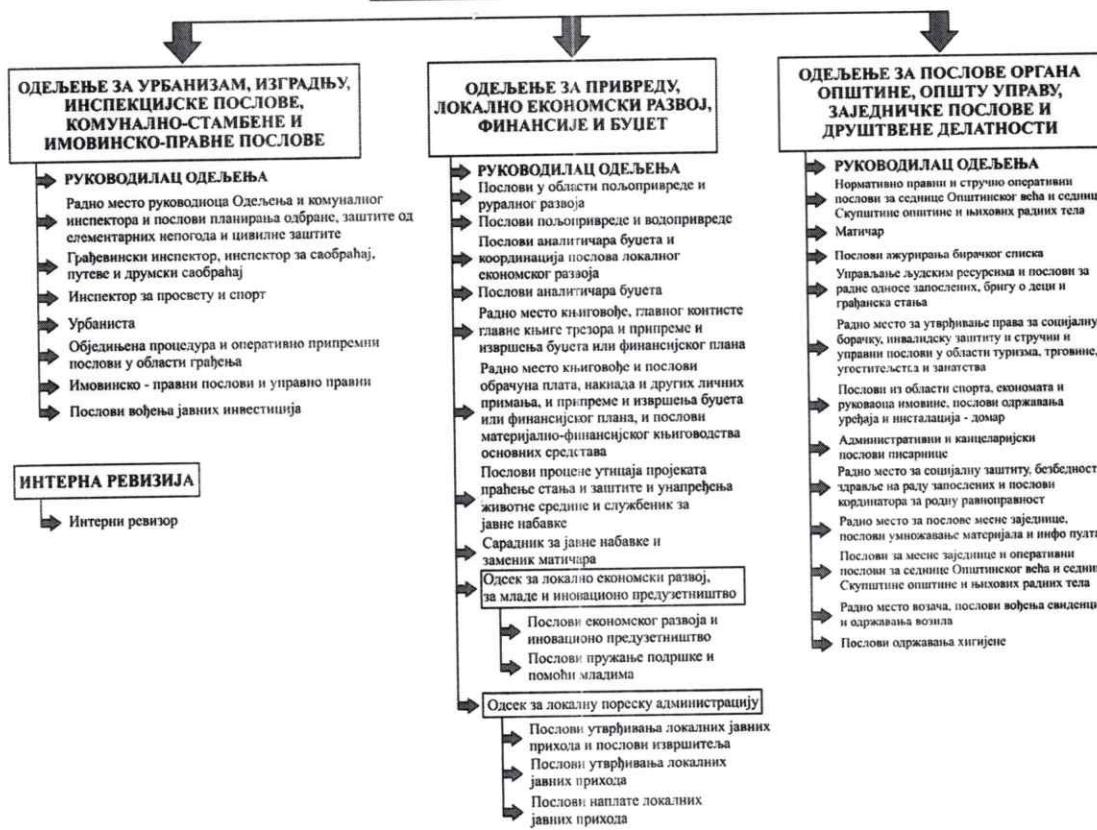
Име и презиме: Радмила Вукадиновић

Број телефона: 060/8256361

Емайл: zastitanaradu.kosjeric@gmail.com

## ОПШТИНСКА УПРАВА

## **НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ**



Структура Општинске управе општине Косјерић: рад у Општинској управи општине Косјерић организован је кроз рад одељења која представљају организационе јединице Општинске управе. Одељења која чине Општинску управу су: Основне унутрашње организационе јединице у општинској управи су:

1. Одељење за привреду, локални економски развој, финансије и буџет
2. Одељење за послове органа општине, општу управу, заједничке послове и друштвене делатности
3. Одељење за урбанизам, изградњу, инспекцијске послове, комунално стамбене и имовинско правне послове Уже организационе јединице.

У оквиру Одељења за привреду, локални економски развој, финансије и буџет су организована два одсека.

- Одсек за локалну пореску администрацију и
- Одсек за локално економски развој за младе и иновационо предузетништво

У Општинској управи се као посебна организациона јединица образује Кабинет председника општине.

За извршење поверених послова и послова из изворне надлежности, као организациони облик општинске управе на подручју насељених места образују се Месне канцеларије:

## **1.2 РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединача и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности

### **1.2.1.Полна заступљеност у Општинској управи Косјерић**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Општинској управи општине Косјерић износи 45 (100%).

Од укупног броја запослених: 22,22% чине мушкирци 77,78% чине жене.

#### **Старосна структура запослених у Општинској управи општине Косјерић:**

Укупно: 6 (13,33%) од 21-30 година живота  
Ж: 4(66,67%)  
М: 2(23,33%)

Укупно: 6(13,33%) од 31-40 година живота  
Ж: 4(66,67%)  
М: 2(23,33%)

Укупно: 8 (17,78%) од 41-50 година живота  
Ж: 6 (75%)  
М: 2(25%)

Укупно: 20 (44,44%) од 51-60 година живота  
Ж: 18 (90%)  
М: 2 (10%)

Укупно: 5(11,12%) од 61-70 година живота  
Ж: 3 (60%)  
М: 2 (40%)

#### **Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Општинској управи општине Косјерић:** Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

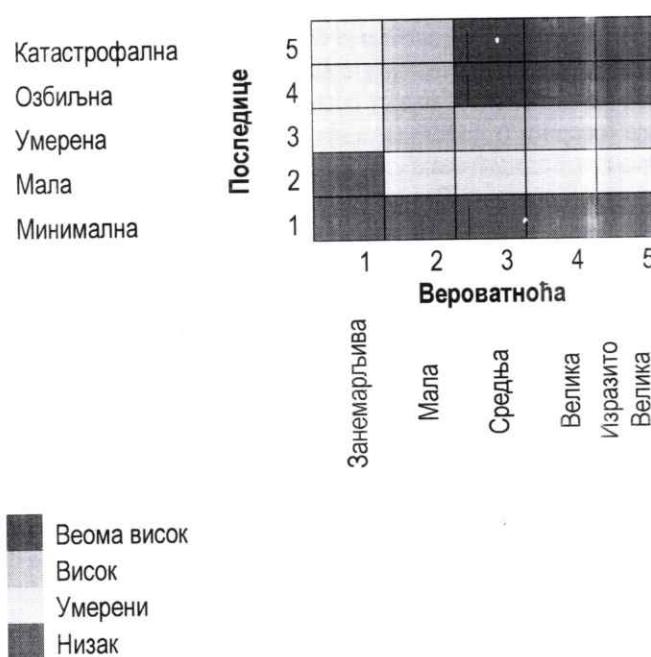
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.Висока	18 ( 40,90%)	12 ( 66.,67)	6 ( 23.,33)
2.Виша	8 ( 17,77%)	6 ( 75%)	2 ( 25%)
3. Средња	17 ( 37,78%)	13( 76.,47)	4 ( 23,53%)
4.Низа	2 ( 4,45%)	2 ( 100%)	0 ( 0%)

## Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Општинске управе општине Косјерић.

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.



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

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

Процена ризика на основу које се утврђује 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% умерени;
- 30 – 40% низак.

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

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

Области и радни процеси представљају израз самопроцене начелника Општинске управе Косјерић и лица задуженог за послове из области родне равноправности у вршењу основних принципа родне равноправности.

Такође, не постоје принципи нити мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности.

Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Општинској управи општине Косјерић, у предходном периоду од 7 година, није било пријављених случајева узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Општини Косјерић постоји родна несразмерност која је нарочито изражена међу носиоцима функција, а посебно међу службеницима који раде на извршилачким радним местима. Од значаја је подatak да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да Општинска управа Општине Косјерић нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка. Све ово односи се и на носиоце функција, који се бирају у складу са посебним прописима. Чињеница је да се за рад у органима Општине, приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују мушки, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

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

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би Општина Косјерић могла да предузме а којима би се овај јаз међу половима смањио. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Општини Косјерић у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Свакако, имајући у виду да јаз постоји, оцењен је умерен степен ризика.

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

Сви запослени су непосредно упознати са правом о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања из Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010)

Скупштина општине Косјерић је усвојила Акциони план за унапређење родне равноправности за период 2021-2024. године (Сл. лист Општине Косјерић бр. 16/2021. од 10. новембра 2021. године.)

Усвојен је Кодекс понашања службеника и намештеника општине Косјерић (Сл. лист Општине Косјерић бр. 19/2017 од 29. децембра 2017. године.)

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

У Општинској управи општине Косјерић постоје радни процеси, у свим организационим јединицама које су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

### **3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДРАВНОПРАВНОСТИ**

У Општинској управи општине Косјерић постоје радни процеси, у свим организационим јединицама које су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне мере.

**3.1.** 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.

**3.2.** 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.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројекта и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 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:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце и у свим радним процесима Општинске управе општине Косјерић, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Општинска управа општине Косјерић је применила све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

#### **3.2.1. Предлог посебних мера:**

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. анализирати остале радне процесе код Општинске управе општине Косјерић у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
4. пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
5. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прерасподелу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговоре са запосленима који обавесте Општинску управу општине Косјерић о престанку радног односа о разлозима престанка.
7. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Општинске управе општине Косјерић.
  - унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Општинске управе општине Косјерић;
  - подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;

**8. мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:**

- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
- у складу са потребама процеса рада Општинске управе општине Косјерић и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;
- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
- организовати разговоре са запосленима који обавесте Општинску управу општине Косјерић о престанку радног односа о разлогима престанка;
- прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Општинској управи општине Косјерић;

**9. мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање:**

- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање;
- организовање обука запослених у ову сврху у Општинској управи општине Косјерић;
- санкционисање недозвољених понашања запослених;
- уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање;

**10. употреба родно заснованог језика.**

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је потпуна родна уравнотеженост у процесима рада

**У општинској управи Косјерић постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова, стога је потребно доносити посебне мере.**

### **3.2.2 Подстицајне мере**

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Општинска управа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности, доноси следећу подстицајну меру:

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

#### **Разлог за увођење мере:**

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

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

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2023 – 2026. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

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

#### **3.2.3. програмске мере**

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

Општинска управа Косјерић услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за службенике на положају и руководиоце у органима и службама општинске управе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

#### **МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

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

#### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у Општинској управи Косјерић није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким 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 равнопраност Владе Републике Србије.

#### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

#### **МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА СЛУЖБЕНИКЕ НА ПОЛОЖАЈУ И РУКОВОДИОЦЕ У ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

#### **Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код службеника на положају, руководиоцима организационих јединица, као и синдикалној организацији Општинске управе Косјерић.

**Време за увођење мере**

Континуирано.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

**Пrestанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

**МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**

**Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

**Време за увођење мере:**

Први и други квартал 2023. године.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

**Пrestанак спровођења мере:**

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

#### **4.Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. Гордана Гвозденовић, радно место начелник општинске управе општине Косјерић, број телефона: 064/8248493, email: [nacelnik.upraver@kosjeriic.rs](mailto:nacelnik.upraver@kosjeriic.rs);
2. Радмила Вукадиновић радно место извршилац на пословима референта за социјалну заштиту, безбедност и здравље на раду и родна равноправност одељења за друштвене делатности, број телефона 060/8256361, email: [zastitanaradu.kosjeriic@gmail.com](mailto:zastitanaradu.kosjeriic@gmail.com);
3. Снежана Божовић, радно место извршилац на пословима за радне односе и нормативне послове, број телефона 060/8256250, email: [decijazastitakosjeriic@gmail.com](mailto:decijazastitakosjeriic@gmail.com)

**4. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности**

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

## **ЗАКЉУЧАК**

Ради операционализације програма за остваривање и унапређење родне равноправности доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### **A) Подстицајна мера**

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

### **Б) Програмске мере**

Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;  
Похађање обука, семинара и конференција за службенике на положају и руководиоце организационих јединица у вези са родном равноправношћу;  
Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Општинској управи Косјерићу.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на



Начелник општинске управе  
Гордана Гвозденовић, дипл правник

## **ЗАКЉУЧАК**

Ради операционализације програма за остваривање и унапређење родне равноправности доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### **А) Подстицајна мера**

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

### **Б) Програмске мере**

Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;  
Похађање обука, семинара и конференција за службенике на положају и руководиоце организационих јединица у вези са родном равноправношћу;  
Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуирног унапређења родне равноправности у Општинској управи Косјерићу.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на

