



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД УЖИЦЕ

ГРАДСКА УПРАВА ЗА УРБАНИЗАМ, ИЗГРАДЊУ И
ИМОВИНСКО ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ

V Број: 115-1/24

Датум: 12. јануар 2024.године

На основу чланова 19, 21. став 1. и 23. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС” бр. 67/2022) и члана 96. став 1. тачка 6. Статута града ("Службени лист града Ужица"број 4/19) начелник Градске управа за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Градске управе за за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

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.

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

ГРАД УЖИЦЕ

+381 (0) 31 590 110 • e-mail: vladimir.savic@uzice.rs

сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају 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 или старатељства, затим 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 утицај поједних личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом о родној равноправности уређују 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 уређују се и 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.

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);
- 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

ГРАД УЖИЦЕ

+381 (0) 31 590 110 • e-mail: vladimir.savic@uzice.rs

- (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
 - Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
 - Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
 - Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
 - Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
 - Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,
- Закон о спречавању насиља у породици,
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030,
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године,

1. Подаци о органу власти

Назив: Град Ужице – Градска управа за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове
Седиште и адреса: Димитрија Туцовића 52
Број телефона: 031 590-110
Електронска адреса: vladimir.savic@uzice.rs
Веб-сајт: www.uzice.rs
Матични број: 07157983
ПИБ: 101503055

2. Елементи Плана управљања ризицима

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.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Градској управи за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом: запошљавања, напредовања запослених, стручног усавршавања, одсуства по другом основу и сл.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину утврђено је следеће:

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица је 39.
2. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена је 31 што износи 75% .
3. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца је 8 што износи 25%
4. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица у Градској управи за инспекцијске послове и комуналну милицију

ГРАД УЖИЦЕ

+381 (0) 31 590 110 • e-mail: vladimir.savic@uzice.rs

Старосна структура	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	/		/
Од 31-40 година живота	11 (28,21%)	9(81,82%)	2(18,18%)
Од 41-50 година живота	15(38,46%)	13(86,67%)	2(13,33)
Од 51-60 година живота	7(17,95%)	5(71,43%)	2(28,57%)
Од 61-70 година живота	5(15,38%)	1(20%)	2(80%)

5.Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстано по полу:

Ниво квалификациј	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.ВСС	25 (64.10%)	19 (76%)	6(24%)
2.ВС	8 (20,51%)	6 (75%)	2 (25%)
3.ССС	6 (12,82%)	6(100%)	/

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Из прикупљених података може се закључити да је у Градској управи за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове је запослено свега 25% мушкараца и 75% жена. На руководићим местима у Градској управи за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове су 2 мушкараца и 2 жене, а на извршилачим местима раде и мушкарци и жене. Запосленим и радно ангажованим лицима у Градској управи за за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Градских управа нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У Градским управама Града Ужица, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

На основу наведеног, у складу са матрицом из члана 3. став 3. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и износи, у наставку је дата процена ризика од повреде принципа родне равноправности.

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Градској управи за за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове у 2024. години мала, што се мери 2. У складу са наведеним, интензитет тог ризика процењује се као умерен јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као мале што се мери 2.

4. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

1. Спровођење обука о родној равноправности ради подизања свести запослених и

ГРАД УЖИЦЕ

+381 (0) 31 590 110 • e-mail: vladimir.savic@uzice.rs

руководилаца и руководитељки у Градској управи:

- Разлог увођења мере: Неразумевање појма родне равноправности од стране одређеног броја запослених, руководитељки и руководилица,
- Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године,
- Начин спровођења мере: Кроз едукације и обуке запослених на тему родне равноправности,
- Контрола спровођења мере: Достављање потврда и сертификата о завршеним обукама о родној равноправности запослених.
- Престанак спровођења мере: Процентом степена ризика - низак (зелена).

2. Имплементација родно сензитивног(осетљивог) језика у пословну комуникацију и приликом израде аката органа Града:

- Разлог увођења мере: У пословној комуникацији и актима Градске управе није присутан родно сензитиван (осетљив) језик,
- Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године,
- Начин спровођења мере: Прослеђивањем Приручника о родно осетљивом језику свим запосленима уз обавештење начелника Градске управе о коришћењу родно осетљивог језика у складу са Планом управљања ризицима,
- Контрола спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из плана управљања ризицима вршиће насумичну контролу аката у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика,
- Престанак спровођења мере: Пуном применом родно сензитивног (осетљивог) језика

3. Успостављање система за евидентирање података о остваривању родне равноправности

- Разлог увођења мере: у Градској управи не постоји систем за евидентирање родно (сензитивних) осетљивих података,
- Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године,
- Начин спровођења мере: Успостављањем система за евидентирање родно осетљивих података уз редовно ажурирање истих (квартално),
- Контрола спровођења мере: У складу са успостављеним системом за евидентирање родно сензитивних (осетљивих) података,
- Престанак спровођења мере: Успостављањем система за евидентирање родно сензитивних (осетљивих) података у Градској управи.

4. Спровођење обука о Родноодговорном буџетирању ради праћења ради подизања квалитета управљања јавним финансијама које ефикасно одговарају на потребе грађана и грађанки као и побољшању ефикасности и транспарентности буџета:

- Разлог увођења мере: Неразумевање појма родноодговорног буџетирања од стране одређеног броја запослених, руководитељки и руководилица,
- Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године,
- Начин спровођења мере: Кроз едукације и обуке запослених на тему родноодговорног буџетирања,
- Контрола спровођења мере: Достављање потврда и сертификата о завршеним обукама о родној равноправности запослених.
- Престанак спровођења мере: Процентом степена ризика - низак (зелена).

Циљеви који ће се остварити спровођењем мера за уклањање ризика:

- Подигнута свест о појму и самом значају родне равноправности,
- Подигнута свест о појму и самом значају родноодговорног буџетирања,
- Коришћење родно сензитивног (осетљивог) језика у пословној комуникацији и у изради аката код већег броја запослених (више од 50%) у Градској управи,
- Успостављање система за евидентирање родно сензитивних (осетљивих) података

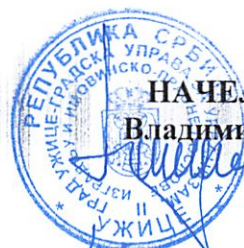
5. Подаци о лицима одговорним за спровођење предвиђених мера из Плана управљања ризицима

Одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Радно место	Телефон	E- mail
1	Владимир Савић	начелник Градске управе	031 590 110	Vladimir.savic@uzice.rs
2	Тијана Костић	Лице за послове родне равноправности	064 85 00 211	tijana.kostic@uzice.rs tijana.kostic@uzice.ls.gov.rs

6. Завршне одредбе

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Градских управа Града Ужица. По ступању на снагу План управљања ризицима може јавно да се објави и на интернет страници Града Ужица.



НАЧЕЛНИК
Владимир Савић

ГРАД УЖИЦЕ

+381 (0) 31 590 110 • e-mail: vladimir.savic@uzice.rs