

# **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

Децембар, 2025. године

На основу чл. 21. ст. 1. и 3. Закона о родној равноправности („Сл. гласник Републике Србије“, бр. 52/21), члана 4. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 123/2021 - др. закон и ), Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник Републике Србије“, бр. 67/22) и члана 76. Статута града Зајечара („Службени лист града Зајечара“, број 4/2019 и 67/2021), начелник Градске управе града Зајечара дана 31.12.2025. доноси

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА**

### **УВОД**

Овим планом уређује се управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности, полазећи од радних процеса у свим областима функционисања Градске управе града Зајечара.

Овај план израђен је на основу претходне процене ризика.

### **Појам 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**

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или

би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

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

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

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

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 свог 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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца 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 родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

## ОПШТИ ДЕО

### Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плане

#### ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ДОНОСИОЦУ ПЛАНА

Орган јавне власти	Градска управа града Зајечара
Седиште	Трг ослобођења 1, 19000 Зајечар
Телефон	019/444-600
Матични број	07189923
ПИБ	101757838
Веб сајт	www.zajecar.info
Одговорно лице, начелник	Слободан Виденовић
E-mail	slobodan.videnovic@zajecar.info
Лице које ће обављати послове координације	Славица Радовановић
Лице задужено за родну равноправност	Славица Радовановић
E-mail	slavica.radovanovic@zajecar.info

#### НАЧИН ИЗРАДЕ ПЛАНА

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Градске управе града Зајечара. За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је начелник Градске управе, Слободан Виденовић.

Лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима је лице задужено за послове родне равноправности у Градској управи града Зајечара, Славица Радовановић.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Градске управе града Зајечара.

#### САДРЖИНА ПЛАНА

Овај план садржи:

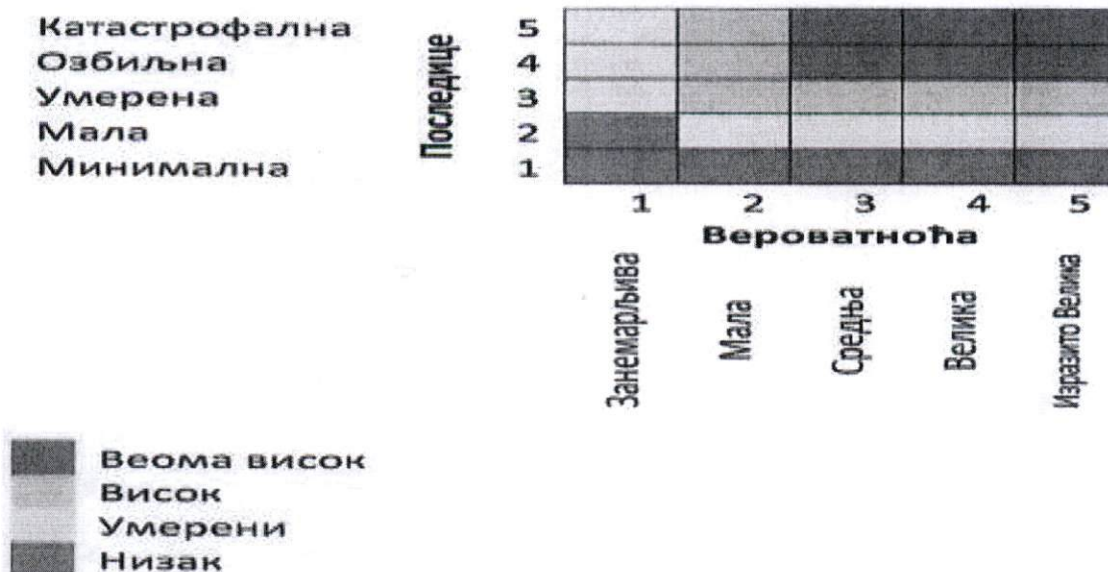
- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана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

#### ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика извршена је у свим областима и радним процесима Градске управе града Зајечара и чини саставни део овог Плана управљања ризицима.

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



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

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 радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

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;
- 11 - 20% - висок;
- 21 - 30% - умерени;
- 31 - 40% - низак.

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

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

## ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА

Правилником о организацији и систематизацији радних места у Градској управи, Правобранилаштву града Зајечара и Служби за интерну ревизију града Зајечара уређују се организационе јединице и њихов делокруг, руковођење организационим јединицама, називи и описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту у Градској управи, Правобранилаштву града Зајечара и Служби за интерну ревизију града Зајечара као и потребне компетенције за

обављање послова радног места. Потребне компетенције за обављање послова радног места утврђују се у обрасцу компетенција који је саставни део Правилника.

У оквиру Градске управе града Зајечара образоване су основне организационе јединице за вршење сродних послова и Кабинет градоначелника као посебна организациона јединица. Основна организациона јединица је одељење, а унутар одељења могу да се образују одсеци и канцеларије.

#### ОСНОВНЕ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ

1. Одељење за опште, заједничке и нормативно-правне послове,
2. Одељење за обједињене јавне набавке и локални економски развој,
3. Одељење за привреду и друштвене делатности,
4. Одељење за урбанизам, грађевинске и комунално-стамбене послове,
5. Одељење за комуналну милицију и инспекцијске послове,
6. Одељење за финансије,
7. Одељење за локалну пореску администрацију.

#### ПОСЕБНА ОРГАНИЗАЦИОНА ЈЕДИНИЦА

- Кабинет градоначелника.

### РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

#### И ПРИНЦИП УРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА КОД ПОСЛОДАВЦА

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

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

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

### ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА

Ред. број	Назив одељења	ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА				Укупно
		Жене		Мушкарци		
		Укупно	Процент	Укупно	Процент	
1.	Одељење за опште, заједничке и нормативно-правне послове	33	66%	17	34%	50
2.	Одељење за обједињене јавне набавке и локални економски развој	7	63.64%	4	36.36%	11
3.	Одељење за привреду и друштвене делатности	9	69.23%	4	30.77%	13
4.	Одељење за урбанизам, грађевинске и комунално-стамбене послове	14	73.68%	5	26.32%	19
5.	Одељење за комуналну милицију и инспекцијске послове	5	27.78%	13	72.22%	18
6.	Одељење за финансије	12	85.71%	2	14.29%	14
7.	Одељење за локалну пореску администрацију	8	57.14%	6	42.86%	14
<b>УКУПНО:</b>		<b>88</b>	<b>63.31%</b>	<b>51</b>	<b>36.69%</b>	<b>139</b>

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40 – 50 % у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије.

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Градској управи града Зајечара постоји родна несразмерност, и то у корист жена, где на извршилачким местима знатно преовлађују жене, и то у шест од укупно седам Одељења и утврђен је однос од 36,69 % мушкараца, према 63,31% жена.

### Структура запослених и радно ангажованих лица према старости и полу у Градској управи града Зајечара и органима града

Ред. број	Укупан број запослених и радно ангажованих лица	167				
		ЖЕНЕ		МУШКАРЦИ		
		Укупно	Процент	Укупно	Процент	
		99	59.28%	68	40.72%	
1.	Старосна структура запослених у Градској управи града Зајечара					
	18 - 30 година	4	66.67%	2	33.33%	
	31- 40 година	18	62.07%	11	37.93%	
	41 – 50 година	40	66.67%	20	33.33%	
	51 – 60 година	27	46.67%	24	53.33%	
	61 – 70 година	10	47.62%	11	52.38%	
	УКУПНО					
		Укупно	Процент	Укупно	Процент	
2.	Службеник на положају	2		1	50%	
3.	Извршиоци (запослени на неодређено време)	139	88	63,31%	59	36,69%
4.	Извршиоци (запослени на неодређено време у Правобранилаштву)	1	1	100%	0	0
5.	Извршиоци (запослени на неодређено време у Служби за интерну ревизију )	1	0	0	1	100%
6.	Запослени на одређено време	15	8	53.33%	7	46.67%
7.	Ангажовани на основу пп уговора	4	2	50%	2	50%
8.	Начелник одељења	7	4	57,14%	3	42,86%
9.	Шеф одсека / Канцеларије	21	16	76.19%	5	23.81%
10.	Именована лица (Привремени органа града Зајечара + главни урбаниста Града)	5	0	0%	5	100%

Ако посматрамо начелнике одељења из приложеног можемо уочити да се на руководећим местима, који нису положаји, налазе жене и то у 57,14% а мушкарци у 42,86 %. Ако узмемо у обзир шефове Одсека/Канцеларија, која су руководећа места такође, онда је однос 76.19% жене а 23.81% мушкарци.

На руководећим местима који су положаји однос је изједначен, односно 50% - 50%.

На основу доступних података утврђено је да на свим радним местима (укључујући и руководство, органе града, извршилачке позиције) и ангажовањима по другом основу у Градској управи града Зајечара је укупно 167 лица, од чега 99 чине жене и 68 чине мушкарци. У процентима то је 59,28 % жене а 40,72 % мушкарци.

## Структура запослених и радно ангажованих лица према образовању и полу у Градској управи града Зајечара и органима града

АНГАЖОВАНИ И ЗАПОСЛЕНИ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ И ОРГАНИМА ГРАДА	Службеник на положају		Запослени на неодређено		Запослени на одређено време		Ангажовани по уговору о пп		Именована лица (Привремени орган) + главни урбаниста Града		Правобранила штво		Ревизија		УКУПНО			
	Укупно 2		Укупно 139		Укупно 15		Укупно 4		Укупно 12		Укупно 1		Укупно 1					
УКУПНО	1 ж	1 м	88 ж	51 м	8 ж	7 м	2 ж	2 м	0 ж	5 м	1 ж	0 м	0 ж	1 м	100 жене укупно	37.12 %	67 мушкарци укупно	23.95 %
ВСС	1	1	56	26	5	6	0	1	0	5	0	0	0	1	62	37.12	40	23.95
ВШС	0	0	13	7	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	16	9.58	7	4.19
ССС	0	0	19	18	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	21	12.58	20	11.98
ОШ	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.60	0	0

На основу свих доступних података, може се констатовати да у структури запослених и радно ангажованих лица у Градској управи града Зајечара постоји несразмерност, и то у корист жена. Овакав тренд је у целокупној државној управи, а још више изражен међу државним службеницима који раде на извршилачким радним местима, било на одређено или неодређено радно време. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да Градска управа нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка. Чињеница је да се за рад у управи приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују жене, 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 Градска управа града Зајечара могла да предузме а којима би се овај јаз међу половима смањило. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Градској управи града Зајечара у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Свакако, имајући у виду да јаз постоји, оцењен је **низак (зелени)** степен ризика.

### ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Из анализираног описа стања, следи закључак да је област, односно радни процес запошљавања изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Градској управи града Зајечара. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

#### Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК (зелен), са малим последицама и малом вероватноћом.

## ЦИЉЕВИ ПЛАНА

### Општи циљ :

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Градске управе града Зајечара.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

### Посебни циљеви:

- Успостављање инклузивне средине у Градској управи града Зајечара, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.

- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.

- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

- Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

## МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређивање родне равноправности на:

- опште мере и,
- посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног концензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

### Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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 обухваћене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности. Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

## 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. Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере,
- програмске мере.

Сви запослени у Градској управи града Зајечара имају једнаке шансе да учествују у раду Градске управе у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Градске управе града Зајечара.

Право запослених да буду бирани и именовани у комисијама, радним групама и радним телима Градске управе исто је за оба пола, те се по овом основу не прави никаква разлика. Лица на положају, постављена, изабрана и именована лица могу подједнако бити и мушкарци и жене.

С тим у вези, Градска управа града Зајечара у свом раду и у оквиру своје надлежности је одлучила да:

- \* Развија активну политику једнаких могућности оба пола у свим областима рада;
- \* Подстиче мање заступљени пол да узима веће учеће у раду;
- \* Спречава прављење разлике по полу приликом кандидовања за било коју позицију или учеће у радним групама и радним телима Градске управе;
- \* Употребљава родно сензитивни језик како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- \* Прикупља релеванте податке разврстане по полу и доставља надлежним институцијама, по потреби.

У Градској управи града Зајечара није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру своје надлежности као ни приликом активности: организација састанка, службених путовања, округлих столова, конференција, јавних расправа али се мере у наставку наводе у циљу подсећања и подизања пажње да се има у виду родни аспект у структури учесника наведених активности, континуирано.

**Мера 1.** У поступку израде прописа, стратегија, програма, планова и извештаја из делокруга Градске управе града Зајечара односно приликом формирања Комисија и радних тела које образује начелник Градске управе, обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, кад год је то могуће.

**Мера 2.** У поступку израде буџета града Зајечара наставити примену принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма и пројеката.

**Мера 3.** На састанцима, службеним путовањима у земљи и иностранству, округлим столовима, конференцијама, кад год је то могуће обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, једнако учешће у преговорима, разговорима и поступцима предлагања одлука.

Наведене мере се примењују континуирано, без временског органичења, а спроводе се од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима до постизања циља због којег се доноси.

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

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити да у Градској управи града Зајечара није неопходна ова врста посебних мера за унапређење родне равноправности.

Градска управа града Зајечара, односно лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем ових мера, приступиће се измени овог Плана.

### Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају врсту посебних мера којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима процеса рада код послодавца.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Градска управа града Зајечара доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

\* **Употреба родно сензитивног језика** - подсећање и поновно обавештавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије, у циљу потпуног увођења родно осетљивог језика у писану комуникацију Градске управе града Зајечара. Тренутно је у Градској управи града Зајечара делимично присутан родно сензитиван језик, односно примењује га само део запослених.

\* **Родно буџетирање** у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу органа. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родне равноправности и родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначени број запослених, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице Градске управе града Зајечара похађа ову обуку;

\* **Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

\* **Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

\* **Континуирано стручно усавршавање запослених** о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације;

\* **Стицање нових знања и вештина** у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду;

\* **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере се примењују континуирано, без временског органичења, а спроводиће се од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима до постизања циља због којег су прописане.

### Програмске мере

Овом врстом посебних мера се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Градској управи града Зајечара не постоји потреба за прописивањем Програмских мера.

Градска управа града Зајечара, односно лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем програмских мера, приступиће се измени овог Плана.

### РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПРОПИСАНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊА

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству

за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја. Подаци који се евидентирају, приказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података.

### ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	E-mail
1.	Слободан Виденовић	Начелник Градске управе	019/444-600 локал 160	<a href="mailto:slobodan.videnovic@zajecar.info">slobodan.videnovic@zajecar.info</a>
2.	Славица Радовановић	Саветница	019/444-600 локал 142	<a href="mailto:slavica.radovanovic@zajecar.info">slavica.radovanovic@zajecar.info</a>

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

Редни број	Назив државног органа / организације	Телефон	Контакт е-mail
1.	Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог – Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност	+381 11 214 2021 +381 11 311 0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
2.	Заштитник грађана	+381 11 20 68 100 од 8 до 16 часова +381 64 87 68 505 од 16 до 22 часа	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
3.	Повереник за заштиту равноправности	+381 11 24 38 020 +381 11 24 36 464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
4.	Координационо тело за родну равноправност	+381 11 33 98 638 +381 11 36 33 214	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@kultura.gov.rs">kabinet@kultura.gov.rs</a>

### ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План управљања ризицима доноси се до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину, ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана објављивања на интернет страници града Зајечара [www.zajecar.info](http://www.zajecar.info). План се доставља Министарству за мањинска права и друштвени дијалог.

IV Број: 083-1/2025  
У Зајечару, 31.12.2025. године

НАЧЕЛНИК  
Слободан Виденовић

