

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ОПШТИНА ЉИГ  
ПРЕДСЕДНИК  
Број: Сл./2022  
31.12.2022. године  
Љиг, Карађорђева 7  
014/3445-044

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021, даље: Закон) и члана 59. Статута Општине Љиг (“Службени гласник Општине Љиг” бр. 4/19 и 12/22), председник Општине Љиг, дана 31.12.2022. године, доноси:

## **П Л А Н УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **1. Уводне одредбе**

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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 мушкараце.

Законом се уређује 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, послодавца и других социјалних партнера да интегрису родну перспективу у области у којој делују.

## **2. Правни оквир**

**Устав Републике Србије** (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);

**Закон о забрани дискриминације** (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);

**Закон о раду** (“Службени гласник РС”, бр. 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 РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));

**Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);

општи акти: Статут Општине Љиг („Службени гласник Општине Љиг“ бр. 4/19 и 12/22).

## **3. Садржина Плана управљања ризицима**

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

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 Општине Љиг, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Општине Љиг.

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 Љиг.

План управљања ризицима 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.

## **4. Радни процеси**

**Назив органа:**

Општина Љиг

**Адреса седишта:**

Карађорђева бр. 7, 14240 Љиг

**Матични број:**

07099665

**Порески идентификациони број:**

101286153

**Адреса за пријем поднесака:**

Карађорђева бр. 7, 14240 Љиг

Писарница општине Љиг

**Радно време општине Љиг**

07:00-15:00 часова

**Контакт подаци**

014/3445-107; 014/3445-113; 01/3445-044

Одговорно лице: председник Општине Љиг, Драган Лазаревић

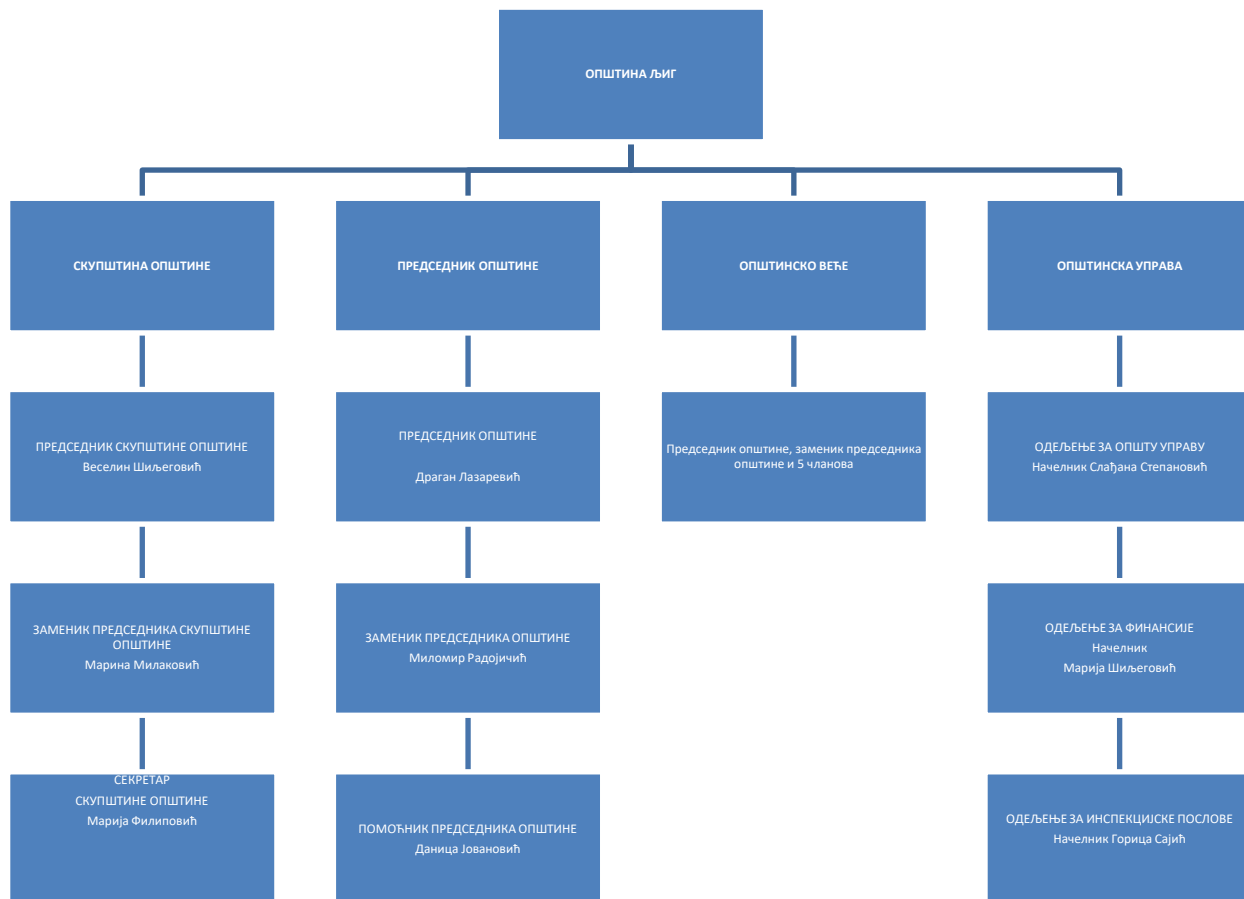
Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Општини Љиг:

Име и презиме: Даница Јовановић

Број телефона: 014/3445-044

Е mail: [pomocnikpredsednikaljig@gmail.com](mailto:pomocnikpredsednikaljig@gmail.com)

Структура Општине Љиг, организациона шема:



Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Општини Љиг износи 54 (100%).

Родна структура запослених и радно ангажованих

**Старосна структура запослених у Општини Љиг:**

Укупно:   3   (    %) од 21-30 година живота

Ж:   2   (    %)

М:   1   (    %)

Укупно:  11  (    %) од 31-40 година живота

Ж:   8   (    %)

М:   3   (    %)

Укупно: 19 (   %) од 41-50 година живота  
Ж: 11 (   %)  
М: 8 (   %)

Укупно: 13 (   %) од 51-60 година живота  
Ж: 8 (   %)  
М: 5 (   %)

Укупно: 8 (   %) од 61-70 година живота  
Ж: 4 (   %)  
М: 4 (   %)

### Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Општини Љиг:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	24 (100%)	13( 54%)	11 (46%)
2. ВС	7 (100%)	7 (100%)	/
3. ВКВ	/	/	/
4. ССС	20 (100%)	14 (70%)	6 ( 30%)
5. КВ	3 (100%)	2(%)	1 (%)
6. ПК	/	/	/
7. НК	/	/	/

### 5. 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 Општине Љиг.

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, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		<b>Вероватноћа</b>				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито Велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

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.

## **6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Резултати процене ризика за повреду принципа родне равноправности у Општини Љиг су следећи:

Сектор одељења за финансије: 10 особа женског пола и 2 особе мушког пола, укупно 12 запослених, 17% - висок ниво ризика.

Сектор одељења за општу управу: 19 особа женског пола и 9 особа мушког пола, укупно 28 запослених, 32% - низак ниво ризика.

Сектор одељења за инспекцијске послове: 3 особе женског пола и 6 особа мушког пола, укупно 9 запослених, 33% - низак ниво ризика.

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

### **БРОЈ И СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ, ИМЕНОВАНИХ, ПОСТАВЉЕНИХ ЛИЦА И ДР.АНГАЖОВАНИХ ЛИЦАУ ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ**

Организациона јединица	Број запослених на неодређено време	Број запослених на одређено време	ВСС	ВШС	ССС	НКВ
Начелник општинске управе	/	1	1	/	/	/
Одељење за општу управу	20	/	5	3	10	2
Одељење за финансије	14	/	6	1	7	/
Одељење за инспекцијске послове	8	/	8	/	/	/
Укупно	42	1	19	4	17	2

Именована лица су председник општине и заменик председника општине са средњом стручном спремом ангажовани на одређено време. Постављена лица су секретар и помоћник председника општине, са високом стручном спремом и на одређено време. Начелник Општинске управе је службеник на положају.

У Општинској управи ангажовано је 3 лица на привременим и повременим пословима (послови озакоњења објеката) и 4 лица на уговор о делу.

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	24 (100%)	13( 54%)	11 (46%)
2. ВС	7 (100%)	7 (100%)	/
3. ВКВ	/	/	/
4. ССС	20 (100%)	14 (70%)	6 ( 30%)
5. КВ	3 (100%)	2(%)	1 (%)
6. ПК	/	/	/
7. НК	/	/	/



## **7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање**

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

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, пројеката 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 Општине Љиг, као и у свим областима друштвеног живота;

- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Општина Љиг 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.

## Предлог мера:

### Посебне мере

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. анализирати остале радне процесе код Општине Љиг 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 Општину Љиг о престанку радног односа о разлозима престанка.

Предлози посебних мера у свим процесима рада који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности у Општини Љиг:

1. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Општине Љиг;

-унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада у Општини Љиг;  
-подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;

2. 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 Општина Љиг 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 Општину Љиг о престанку радног односа о разлозима престанка;

-прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Општини Љиг;

3. мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:

-информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;

-организовање обука запослених у ову сврху код Општине Љиг;

-санкционисање недозвољених понашања запослених;

-уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;

4. употреба родно заснованог језика;

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

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

Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Драган Лазаревић, председник општине Љиг

Председник Општине Љиг  
Драган Лазаревић, с.р.