

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број: 52/2021, даље: Закон) и члана 32. и 86. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број: 129/2007, 83/2014-други закон, 101/2016-други закон, 47/2018 и 111/2021-други закон), члана 3. став 1. Пословника о раду Привременог органа општине Лајковац („Службени гласник општине Лајковац”, број: 12/2023), Привремени орган општине Лајковац, на седници одржаној дана 30.11.2023. године доноси

П Л А Н **УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА** **РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ**

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, породичног 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска 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.

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, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација);

- родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 98/2006 и 115/2021-амандмани);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021);
- 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, 129/2021 (др. закон) и 76/2023);
- Закон о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 129/2007, 83/2014-др.закон, 101/2016-др.закон, 47/2018 и 111/2021-др.закон);
- Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС” број 21/2016, 113/2017, 113/2017-др.закон, 95/2018 и 114/2021);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Статут општине Лајковац („Сл. лист општине Лајковац” број 2/2019, 9/2022)
- Правилник о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи Општине Лајковац и посебним организацијама општине Лајковац, Лајковац („Службени гласник општине Лајковац”, бр. 16/2022, 1/2023, 7/2023 и 14/2023)

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 у општини Лајковац.

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

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 у органима општине Лајковац.

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

Општинска управа општине Лајковац образована је као јединствени орган. За вршење сродних управних, стручних и других послова у Општинској управи образују се одељења и службе као основне организационе јединице. У оквиру Одељења могу се образовати Одсеци. Образован је и Кабинет председника као посебна организациона јединица и Интерни ревизор као независан орган. Одељења и Службе се образују према врсти, међусобној повезаности и обиму послова чијим вршењем се обезбеђује ефикасан и усклађен рад у области за коју се образују.

Основне унутрашње организационе јединице су:

1. Одељење за општу управу и друштвене делатности;
2. Одељење за привреду и имовинско-правне послове
3. Одељење за комуналне-стамбене, грађевинске и урбанистичке послове
4. Одељење за буџет и финансије;
5. Служба за скупштинске послове;
6. Служба за инспекцијске послове;
7. Служба правне помоћи.

У оквиру унутрашњих организационих јединица формирају се следећи Одсеци:

У оквиру Одељења за општу управу и друштвене делатности:

- * Одсек за управљање људским ресурсима и послова личних стања грађана
- * Одсек за заједничке послове

У оквиру Одељења за буџет и финансије:

- * Одсек за рачуноводствене послове
- * Одсек за утврђивање, наплату и контролу јавних прихода

Као посебна организациона јединица образован је Кабинет председника општине и Интерни ревизор као самостална и независна организациона јединица.

Делокруг унутрашњих организационих јединица Општинске управе општине Лајковац:

ОДЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ И ДРУШТВЕНЕ ДЕЛАТНОСТИ - Врши послове

Управе који се односе на: припрему и израду нормативних аката и аналитичких материјала из делокруга одељења, послове: борачко-инвалидске заштите, друштвене бриге о деци, културе, подршке породици са децом, социјалне заштите, невладиних организација, месних заједница, образовања, енергетски угроженог купца, бирачких спискова, спорта, информисања, вођења матичних књига и књига држављана и издавања извода и уверења из истих, архиве, управљање људским ресурсима, лична стања грађана, пп заштиту и одбрану, ванредне ситуације, послове телефониште, биротехничара, возача, кафе куvara, одржавања чистоће у канцеларијама и другим просторијама у оквиру зграде општине, набавке потрошног материјала, ситног инвентара и опреме и друге послове економа, послове техничког секретара, одржавања система грејања и хлађења и врши и друге послове у складу са прописима.

ОДЕЉЕЊЕ ЗА ПРИВРЕДУ И ИМОВИНСКО-ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ - Обавља послове

који се односе на области: привреда, занатство, угоститељство, трговина, туризам, приватно предузетништво, пољопривреда, шумарство, водопривреда и заштита животне средине (израда нацрта Програма развоја, вођење управног поступка по захтеву странке и службеној дужности, издавање уверења, услова, дозвола, поступање у вануправним предметима), праћење рада јавних предузећа. Ово Одељење врши и послове који се односе на праћење и проучавање стања у имовинско-правној области и давање предлога за предузимање мера, давање стручног мишљења на нацрте и предлоге прописа из предметне области (вођење управног поступка у предметима који се односе на експропријацију, национализацију, комасацију, уређивање односа на градском грађевинском земљишту, враћање одузетог земљишта, покретање поступка за укњижбу имовине Општине и старање о евидентирању непокретности на којима је Општина носилац права располагања и коришћења, поступање у вануправним предметима, вођење евиденције о пословном простору у својини Општине, израда нацрта уговора, стручна помоћ комисијама и другим радним телима Скупштине општине). Одељење врши и друге послове у складу са прописима.

ОДЕЉЕЊЕ ЗА КОМУНАЛНЕ-СТАМБЕНЕ, ГРАЂЕВИНСКЕ И УРБАНИСТИЧКЕ

ПОСЛОВЕ - Обавља послове које се односе на: планирање инвестиција за извођење радова и вршење услуга који су у надлежности локалне самоуправе у складу са законом и другим актима донетим од стране надлежних органа општине Лајковац, израду пројектних задатака и техничке

документације на основу које се издају акта везано за изградњу, доградњу, реконструкцију и употребу објеката јавне намене, вођење поступака и доношење аката у области становања у складу са законом и актима донетих од стране надлежних органа општине Лајковац, планирање грађевинских радова везано за одржавање саобраћајница и других јавних површина, прати стање улица, путева и других саобраћајница и благовремено извештава надлежни орган који се стара о одржавању истих, врши надзор над извршењем комуналних услуга и на пословима јавне расвете, обавља послове из области саобраћаја који су у надлежности локалне самоуправе, у складу са законом и актима донетим од стране надлежних органа општине Лајковац, врши послове везане за уређење простора, односно везане за израду и доношење докумената просторног и урбанистичког планирања, уређење и коришћење грађевинског земљишта и изградњу објеката на територији општине Лајковац у складу са законом, води управни поступак у циљу доношења аката за изградњу, доградњу, реконструкцију и употребу објеката, води поступак и доноси решења о озакоњењу објеката изграђених без грађевинских дозвола, односно одобрења за изградњу објеката, врши издавање уверења о правном статусу објеката и о чињеницама о којима се води евиденција по службеној евиденцији из надлежности одељења, води поступак и доноси решења о коришћењу јавних површина, послови систем администратора и обавља и друге послове у складу са прописима који регулишу послове из надлежности овог одељења.

ОДЕЉЕЊЕ ЗА БУЏЕТ И ФИНАНСИЈЕ - Врши послове који се односе на: припрему, спровођење, извештавање о извршењу буџета Општине; увид у коришћење буџетских средстава; послове трезора који обухватају послове финансијског планирања, управљања готовином, контроле расхода, управљања дугом, буџетско рачуноводство, извештавање и управљање финансијским информационом системом; послове везане за утврђивање, наплату и контролу изворних прихода општине, у складу са Законом и послове јавних набавки. Ово Одељење врши финансијско рачуноводствене послове за председника Општине, Скупштину општине, Општинско веће, њихова тела и Општинску управу који се односи на формирање документације о исплати и обустави законских и других обавеза, фактурисање услуга, благајничко пословање, вођење пословних књига и других евиденција, усаглашавање потраживања и обавеза и израду периодичних обрачуна и завршних рачуна, припрему и израду финансијског плана, расподелу средстава индиректним корисницима буџетских средстава у оквиру одобрених апропријација и припрему и комплетирање документације за извршење финансијског плана.

СЛУЖБА ЗА СКУПШТИНСКЕ ПОСЛОВЕ - Врши стручне и организационе послове за председника Општине, за Скупштину општине, Општинско веће и њихова радна тела; обрађује представке и предлоге грађана, прикупља и проверава формално правну исправност предлога аката који се припремају за седнице Скупштине, Општинског већа и њихових радних тела, припрема седнице Скупштине и Општинског већа, стара се о роковима извршавања обавеза које одреди Скупштина општине, прикупља и испитује потпуност одговора на одборничка питања, доставља акта органа општине ради објављивања истих, стручно обрађује акта усвојена на седницама, сарађује са одборницима између седница и обезбеђује им одговарајуће материјале у вези припремања за разматрање питања на дневном реду седнице Скупштине, пружа стручну и техничку помоћ председнику Општине и председнику Скупштине у вођењу и припремању седница Општинског већа и Скупштине. Служба обавља и друге послове које одреди председник Општине, Скупштине општине и начелник Општинске управе.

СЛУЖБА ЗА ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ – Врши послове који се односе на: инспекцијски надзор у грађевинској, комуналној области и области екологије у складу са законом и прописима Општине, припрема и предлаже акта из своје надлежности, води поступак и доноси решења, закључке и сл. у управним поступцима у оквиру своје надлежности. Служба обавља и друге послове у складу са прописима.

СЛУЖБА ПРАВНЕ ПОМОЋИ - Пружа правну помоћ грађанима у остваривању и заштити њихових Уставом утврђених права и слобода и других Законом утврђених права и интереса. Пружање правне помоћи обухвата:

- давање правних савета,
- састављање поднесака којима се иницира покретање одговарајућих поднесака (тужбе, захтеви, предлози, представке, молбе и други поднесци),
- састављање правних лекова (тужбе, жалбе),
- састављање исправа (уговора, изјаве и друге исправе),
- давање обавештења о поступку, условима и роковима за остваривање права и извршавања обавеза код надлежних органа,
- заступање одређеног круга лица пред судовима и другим државним органима.

У оквиру унутрашњих организационих јединица формирају се следећи Одсци:

У оквиру Одељења за општу управу и друштвене делатности:

** Одсек за управљање људским ресурсима и послова личних стања грађана*

** Одсек за заједничке послове*

У оквиру Одељења за буџет и финансије:

** Одсек за рачуноводствене послове*

** Одсек за утврђивање, наплату и контролу јавних прихода*

Као посебна организациона јединица образује се Кабинет председника општине. Кабинет председника општине обављаће стручне, оперативне, организационе и административно техничке послове. Радни однос у Кабинету председника Општине заснива се на одређено време, најдуже док траје дужност председника Општине. Кабинетом руководи шеф Кабинета којег распоређује начелник Општинске управе. Запослени у Кабинету председника Општине, за свој рад одговарају председнику Општине.

Запослени у Кабинету председника општине заснивају радни однос на одређено време, најдуже док траје дужност председника општине.

Интерни ревизор је самостални извршилац изван свих организационих облика и обавља интерну ревизију свих организационих делова корисника јавних средстава, свих програма, активности и процеса у надлежности корисника јавних средстава, укључујући и кориснике средстава Европске уније.

Општинском управом руководи начелница Општинске управе, као службеница на положају. Од укупно 7 руководиоца унутрашњих организационих јединица, 4 шефа Одсека, 1 Интерног ревизора, 6 су жене, а 2 су мушкарци док су 4 радна места непопуњена. У кабинету председника Општине, систематизована су 4 радна места и иста су непопуњена.

Правилником о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи општине Лајковац и посебним организацијама општине Лајковац дефинисан је број радних места на положајима, извршилачких радних места и број радних места на којима раде намештеници, као у табели:

Звање	Број радних места	Број службеника
Службеник на положају – I група	1	1
Службеник на положају – II група	/	/

Службеници - извршиоци	Број радних места	Број службеника
Самостални саветник	11	11
Саветник	16	20
Млађи саветник	1	1
Сарадник	5	7
Млађи сарадник	2	2
Виши референт	17	20
Референт	0	0
Млађи референт	0	0
Укупно	52 радних места	61службеник
Намештеници	Број радних места	Број намештеника
Прва врста радних места	0	0
Друга врста радних места	0	0
Трећа врста радних места	1	1
Четврта врста радних места	5	9
Пета врста радних места	0	0
Укупно	6 радних места	10намештеника

Укупан број запослених(на попуњеним радним местима) и радно ангажованих лица у Општинској управи општине Лајковац је 75, од чега су 57 жене (76%), а 18 мушкарца (24%).

Старосна структура запослених:

Укупно: 2 (2,7%) од 21-30 година живота

Ж: 2

М: 0

Укупно: 26 (34,6%) од 31-40 година живота

Ж: 18

М: 8

Укупно: 23 (30,7%) од 41-50 година живота

Ж: 17

М: 6

Укупно: 17 (22,7%) од 51-60 година живота

Ж: 14

М: 3

Укупно: 7 (9,3%) од 61-70 година живота

Ж: 6

М: 1

Стручна спрема запослених и радно ангажованих:

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
I	0	0(100%)	0
II	0	0	0
III	5	3 (60%)	2 (40%)
IV	26	22 (84,62%)	4 (15,38%)
V	0	0	0
VI	15	12 (80%)	3 (20%)
VII	30	24 (80%)	6 (20%)
VIII	0	0	1 (100%)

Напомена: ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређује се у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

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 у Општини Лајковац.

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

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

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито Велика

-  Веома висок
-  Висок
-  Умерени
-  Низак

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 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

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Општини Лајковац су:

- Матичари и заменици матичара (број службеника 4) – запослене 4 жене
- Возачи- (број службеника 2)- запослена 2 мушкарца
- Кафе-кувари(број службеника 3)-запослене 3 жене
- Послови у области пољопривреде, водопривреде, шумарства и заштите животне средине (број службеника 2)-запослене 2 жене
- Послови надзора над извршавањем комуналних услуга(број службеника 2)-запослена 2 мушкарца
- Послови планирања буџета(број службеника 2)-запослене 2 жене
- Послови коришћења средстава КРТ-а(број службеника 2)-запослене 2 жене
- Послови вођења помоћних евиденција и извештавања(број службеника 2)-запослене 2 жене
- Порески евидентичари(број службеника 2)-запослене 2 жене
- Скупштински послови и послови Општинског већа(број службеника 2)-запослене 2 жене
- Комунални инспектор(број службеника 2)-запослена 2 мушкарца

Разлози за неравномерну заступљеност жена и мушкараца на наведеним радним местима, су следећи:

- Наведени послови подразумевају и рад на шалтеру, свакодневни контакт са великим бројем грађана, затим неопходну љубазност, стрпљење и емпатију, те је због саме

природе посла већа заинтересованост за обављање ових послова код жена него код мушкараца. Такође, одређени послови подразумевају теренски рад, као и сама природа посла, утичу на то да су за ова радна места више заинтересовани и у већој мери се пријављују мушкарци него жене.

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, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Општина је применила све опште мере које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Посебне мере у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности:

Мера 1. Похађање обука и семинара у циљу стицања нових знања и вештина у области родне равноправности, континуирано, за све запослене

Мера 2. Умањити родни дисбаланс приликом запошљавања

Мера 3. Организовати разговоре са запосленима који обавесте Општинску управу о престанку радног односа у циљу анализирања разлога престанка радног односа

Мера 4. Пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака.

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

Ступањем на снагу овог Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024.годину престаје да важи План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности број 410-347/23.

8. Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима
Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. Име и презиме Ана Милијановић, радно место млађи саветник на пословима социјалне заштите, невладиних организација, подршке породици са децом и родне равноправности, број телефона 065/871-95-25, Емаил: decijazastitala2@gmail.com

ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН ОПШТИНЕ ЛАЈКОВАЦ
Број: 06-143/23-II од 30.11.2023.године

ПРЕДСЕДНИК
ПРИВРЕМЕНОГ ОРГАНА
Андреја Живковић

