



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ

ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА

Децембар 2025.године

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021), Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22), члана 79. Статута Општине Медвеђа („Службени гласник РС“, број 9/2019) и члана 12. Одлуке о општинској управи („Службени гласник Града Лесковца“, број 15/2017, 32/2019 и 16/2020) начелник Општинске управе Општине Медвеђа доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Увод

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама. Суштинска једнакост подразумева препознавање разлика између жена и мушкараца и афирмисање једнакост између мушкараца и жена. Неопходно је мењати окружења у којима су жене у подређеном положају и стварати једнаке услове за све, односно, стварати једнаке могућности, једнак приступ и једнаке резултате. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Општинске управе Општине Медвеђа.

Термини који се користе у овом Плану управљања ризицима, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Правни оквир за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Правни оквир за доношење овог Плана садржан је у следећим прописима:

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2.). Такође, Устав Републике Србије обезбеђује свим грађанима економска права којима је загаратовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.
- Закон о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС" бр. 22/09. и 52/21.)
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 - др. закон);
- 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);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", број 67/2022);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године ("Службени гласник РС", бр.103/21.)

3. Значење појединих појмова

Значење појединих термина у области родне равноправности:

- 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.

- 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 слободe, 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 неotuђиво 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 укореење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

- 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, 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.

- 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 појединих личних својстава може разграничити (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 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.

4. Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Општинске управе општине Медвеђа. 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 у Општинској управи као и обављање радних процеса.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим

областима функционисања Општинске управе.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности садржи следеће:

- Опис и методологија израде плана управљања ризицима

- Радни процеси

1 Образовна структура запослених у Општинског управи Општине Медвеђа

2. Старосна структура запослених

3. Области и радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа

родне равноправности

- Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

- Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима

- Ступање на снагу

5. Опис и методологија израде плана управљања ризицима

Процес израде плана управљања ризицима обухватио је шест фаза:

- 1) Прикупљање података за процену ризика;
- 2) Упознавање руководиоца са програмом израде плана управљања ризицима;
- 3) Обавештавање запослених о почетку израде, циљу и значају доношења плана управљања ризицима;
- 4) Идентификовање и процена ризика – процес проналажења, препознавања и описивања ризика и процена степена ризика применом одговарајућих метода;
- 5) Утврђивање мера које су усмерене на спречавање и отклањање ризика и умањења његових штетних ефеката, рокова за њихово спровођење и одговорног лица за сваку од предвиђених мера;
- 6) Усвајање плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Идентификовање ризика, као процес препознавања и описивања ризика, спроведено је коришћењем следећих метода:

- 1) Прикупљени су статистички подаци о запосленима на руководећим и извршилачким радним местима и радним местима намештеника, разврстани по полу и старосном добу и степену образовања
- 2) Одржан је заједнички састанак руководиоца органа и руководиоца свих организационих једница на коме су анализирани подаци, размотрена је постојеће изложеност ризику од повреде принципа родне равноправности и идентификовани су потенцијални догађаји и ситуације који би могли, за случај да настану, представљати ризик од повреде принципа родне равноправности.

За процену ризика коришћена је квантитативна матрица 5 x 5, утврђена Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, чија примена подразумева претходну процену последица ризика и процену вероватноће остваривања ризика у периоду за који се план управљања ризицима доноси.

Процена последица ризика обухватила је процену тежине последица, тј. негативних ефеката који би потенцијални догађаји, односно ситуације, који су идентификовани као ризик, за случај да настану, имали на остваривање родне равноправности. Према степену

последица, сваки ризик је оцењен нумеричком оценом у распону од 1 до 5. Ризик према степену последица представљен је Табелом број 1.

Табела број 1 Ризик према степену последица

Оцена	Последице	Опис
1	Минималне	У случају појаве, ризик ће занемарљиво мало утицати на остваривање родне равноправности.
2	Мале	У случају појаве, ризик ће имати мали утицај на остваривање родне равноправности.
3	Умерене	У случају појаве ризика, биће потребно уложити додатне напоре за остваривање родне равноправности.
4	Озбиљне	У случају појаве ризика, остваривање родне равноправности биће значајно отежано.
5	Катастрофалне	У случају појаве ризика остваривање родне равноправности биће скоро немогуће.

Процена вероватноће ризика обухватила је процену могућности настанка догађаја/ситуације, који су идентификовани као ризик, у периоду за који се план управљања ризицима доноси. Према степену вероватноће, сваки ризик је оцењен нумеричком оценом у распону од 1 до 5. Процена вероватноћа ризика представљена је Табелом број 2.

Табела број 2 Процена вероватноћа ризика

Оцена	Вероватноћа	Опис
1	Занемарљива	Није вероватно да ће се ризик остварити – појава ризика је готово немогућа.
2	Мала	Постоји мала могућност да се ризик остварити – ризик се раније појавио само у једном случају.
3	Средња	Ризик би се могао остварити у наредном периоду – вероватноћу потврђују докази да се ризик у прошлости појавио.
4	Велика	Ризик ће вероватно остварити – вероватноћу потврђују докази о скорашњим кршењима принципа родне равноправности.
5	Изразито велика	Ризик ће се врло вероватно остварити – на то упућују јасни и учестали докази да ризик већ постоји.

Степен сваког идентификованог ризика утврђен је множењем нумеричке оцене последица с нумеричком оценом вероватноће ($P \times B$), како је приказано у матрици.

Матрица за процену и мерење ризика

Катастрофална Озбиљна Умерена Мала Минимална	П о с л е д и ц е	5	10	15	20	25
		4	8	12	16	20
		3	6	9	12	15
		2	4	6	8	10
		1	1	2	3	4
		1	2	3	4	5
		В е р о в а т н о ћ а				
		з а н е м	М а л а	С р е д њ а	В е л и к а	Из раз. ве ли ка

Према добијеним вредностима, ризици су категорисани у четири нивоа:

Низак (1 - 3)	Умере н (4-8)	Висок (9-15)	Веома висок (16-25)
------------------	------------------	-----------------	---------------------------

- 1) Низак ризик (оцена 1-3) – „зелени ризик” – ризик ниског интензитета, који се може толерисати и не захтева никакву активност;
- 2) Умерен ризик – (оцена 4-8) – „жути ризик” – ризик умереног интензитета, који захтева праћење и управљање ризиком све до његовог довођења до степена „зеленог ризика“;
- 3) Висок ризик (оцена 9-15) – „наранџасти ризик” – ризик високог интензитета, који захтева предузимање мера и активности ради смањења степена ризика;
- 4) Веома висок ризик – (оцена 16-25) – „црвени ризик” – критични ризик, који захтева хитно предузимање мера ради смањења степена ризика.

У избору мера које су усмерене на спречавање и отклањање ризика и умањења његових штетних ефеката испитано је да ли је мера подесна и адекватна и да ли постоје услови и подршка за њено спровођење.

Идентификовани и процењени ризици, као и начин поступања по ризицима табеларно су приказани у табели број 5 План управљања ризицима.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима Општинске управе.

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.

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 процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у органу односно организационој јединици на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји 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% умерен;
- 30-40% низак.

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

6. Радни процеси

Општинска управа обавља управне послове у оквиру права и дужности Општине и одређене стручне и административно-техничке послова за потребе Скупштине општине, председника Општине и Општинског већа. Општинска управа образује се као јединствени орган која у свом саставу има унутрашње организационе јединице за вршење сродних управних, стручних и других послова. Основне организационе јединице су :

- Одељење за општу управу,
- Одељење за привреду и финансије,

- Одељење за урбанизам,
- Посебна организациона јединица Кабинет председника општине,
- Посебна организациона јединица Интерне ревизија општине Медвеђа.

У оквиру појединих основних организационих јединица образује се унутрашње организационе јединице као одсек или канцеларија и то:

- у оквиру Одељења за привреду и финансије, образује се Одсек локалне пореске администрације,
- у оквиру Одељења за општу управу образује се Канцеларија писарнице.
- у оквиру Одељења за урбанизам образује се Одсек за инспекцијске послове и Одсек за спровођење обједињене процедуре у поступцима за издавање аката у области изградње.

Општинском управом руководи начелница. У Општинског управи Општине Медвеђа запослен је 1 службеник на положају, 58 службеника и намештеника. Од укупног броја радни однос су засновале 33 жене, односно 55,9% укупног броја запослених и 26 мушкараца односно 44,1% укупног броја запослених.

Обзиром да је проценат мање заступљеног пола у укупном броју запослених у Општинској управи изнад 40 %, родна равноправност је заступљена и нема ризика од повреде принципа родне равноправности. Унутрашњим организационим јединицама Општинске управе руководи 5 жена и 3 мушкараца што представља 62,5 % особа женског пола и 37,5% особа мушког пола на руководећим позицијама унутрашњих организационих јединица. Мање заступљени пол заузима позицију близу 40% на руководећим позицијама. Посматрајући образовну структура запослених може се закључити да је са високим образовањем запослена 21 припадница женског пола односно 61,8% и 13 припадника мушког пола односно 38,2% запослених службеника са високим образовањем. Из података се може извући закључак да неуједначена родна засуљеност на руководећим позицијама осликава образовну структуру запослених.

6.1 Образовна структура запослених у Општинског управи Општине Медвеђа

Анализом образовне структуре у Општинској управи Општине Медвеђа утврђено је да 35 запослених припада групи високо образованих што представља 59,3% високо укупно запослених. Удео запослених са вишим образовањем износи 8,5% службеника и службеница односно 5 запослених. Средње образовање стекло је 14 запослених односно 23,7%. образовање на нивоу квалификованих радника стекло је 3 запослена односно 5,1% запослених док је образовање на нивоу неквалификованих радника стекло је 2 запослена што представља удео од 3,4% укупно запослених. Образовна структура запослених у Општинског управи општине Медвеђа представљена је у Табели број 3.

Табела број 3 Образовна структура запослених у Општинског управи Општине Медвеђа

Степен образовања	Жене			Мушкарци			Укупан број запослених	Укупан % запослених према степену образовања
	Бр ој	% у степену образовања	% у односу на укупан број запослених	Бр ој	% у степену образовања	% у односу на укупан број запослених		
ВСС	22	62,9	37,3	13	37,1	22	35	59,3
ВШС	3	60	5,1	2	40	3,4	5	8,5
ССС	6	42,9	10,1	8	57,1	13,6	14	23,7
КВ	1	33,4	1,7	2	66,6	3,4	3	5,1
НК	1	50	1,7	1	50	1,7	2	3,4
Укупно	33	/	55,9	26	/	44,1	59	100

Анализом образовне структуре запослених утврђено је да је са високим образовањем запослено 21 припадница женског пола и 13 припадника мушког пола односно 61,8% запослених службеница са високим образовањем и 38,2% запослених службеника са високим образовањем. Са вишим образовањем запослено је 2 службеника и 3 службеница односно 60% је запослених жена са вишом школом 40% мушкараца са истим нивоом образовања. Средњи ниво образовања у образовној структури запослених чини 6 припадница женског пола и 8 припадника мушког пола односно 42,9 % запослених жена и 57,1% запослених мушкараца. Образовање на нивоу квалификованих радница стекла је 1 жена и 2 мушкараца односно 33,4% припадница женског пола и 66,6 % припадника мушког пола. Неквалификовани запослени заузимају равноправан однос од 50% односно двоје их је запослено у том нивоу образовања.

6.2. Старосна структура запослених

Анализом старосне структуре запослених у Општинској управи општине Медвеђа утврђено је да нема запослених до 25. године старости. У животној доби од 26.-30.

године запослена су 2 мушкарца. Године старости од 31-40. равноправно заузимају особе мушког и женског пола односно по 6 запослених са равноправним учешћем од 50%. У животној доби од 41.-50. године запослено је 12 жена односно 66,7 % и 6 мушкараца односно 33,3 % у оквиру ове животне доби. Затим у добу од 51-60. године запослено је 10 припадница жеског пола што представља 47,6 % и 11 припадника мушког пола односно 52,4%. Старијих од 60 година у структури чини 4 жена односно 80% и 1 мушкарац односно 20% припадника ове животне доби. Старосна структура запослених у Општинског управи Општине Медвеђа представљена је у табели број 4.

Табела број 4 Старосна структура запослених у Општинског управи Општине Медвеђа

Године старости	Жене			Мушкарци			Укупно	% Заступљености запослених према годинама старости
	Број	% у старој групи	% у односу на укупан број запослених	Број	% у старој групи	% у односу на укупан број запослених	Број	
До 25.	0	0	0	0	0	0	0	0
Од 26. – 30.	0	0	0	2	100	3,4	2	3,4
Од 31. – 40.	6	50	10,2	6	50	10,2	12	20,4
Од 41. – 50.	13	66,7	22	6	33,3	10,2	19	32,2
Од 51. – 60.	10	47,6	16,9	11	52,4	18,6	21	35,5
Од 61.- 65.	4	80	6,8	1	20	1,7	5	8,5
Укупно	33	/	55,9	26	/	44,1	58	100

Прикупљањем података и анализом у области старосне структуре утврђено је да не постоји јединствена, универзална граница која се користи за диференцирање група према годинама старости. Према дефиницији Уједињених нација млади чине групу до 29. године старости, средњу животну доб чини група до 65. године старости и групу старијих чине лица од 65. године старости. Удео младих, у структури запослених у Општинској

управи општине Медвеђа чини 3,4% док се преостали проценат од 96,6% односи на запослене који припадају средњем животном добу.

6.3 Области и радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

У складу са Законом и подзаконским актима који регулишу област приликом запошљавања, у Општинског управи Општине Медвеђа кандидатима су под једанким условима доступна сва радна места, а избор кандидата врши се на основу провере компетенција, док напредовање службеника зависи од радне успешности и потребе органа. Сви кандидати и сви запослени сматрају се једнаким, без обзира на пол односно род, када се одлучује о напредовању у органу или избору приликом заснивања радног односа. Подједнак третман свих кандидата у изборном поступку посебно је дефинисан Процедуром ОУОМ-ПР-712-01 Управљање људским ресурсима од 12. фебруара 2021.године у делу 4.4.4.1. Забрана дискриминације приликом поступка попуњавања радних места кадрова. Овом процедуром прописано је да се сви послови у области људских ресурса спроводе се уз брижну пажњу да се избегне било какава дискриминација, тако да и приликом спровођења поступка попуњавања радних места сви чланови комисије која спроводи поступак током свих радњи и свих фаза поступка поступају тако да се избегне било каква дискриминација кандидата. Поступак се спроводи са нултом толеранцијом на било који облик дискриминације с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, националну и верску припадност, брачни статус и породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Приликом састављања предлога са најбољим кандидатима уколико два кандидата имају остварене исте резултате предност на листи даје се кандидату коју припада рањивим и маргинализованим групама, припадник је националне мањине или је особа са инвалидитетом или постоји која друга околност због чега је у складу са законом примерено извршити позитивну дискриминацију и дати предност оваквом кандидату. Приликом предлагања и избора кандидата потребно је обезбедити поштовање родне и сваке друге равноправности између кандидата и обезбедити да приликом попуњавања радних места у случају истих резултата и истог квалитета кандидата предност буде дата кандидату чије запошљавање доприноси побољшању родноравноправне структуре или националне структуре запослених у управи, или доприноси већем броју запослених лица са инвалидитетом или утиче на побољшање структуре запослених запошљавањем лица која су припадници рањивих и мањинских група у смислу закона.

Након спроведене процена ризика у Општинског управи Општине Медвеђа утврђено је да је вероватноћа повреде принципа родне равноправности незнатна и да нема ризика од повреде принципа родне равноправности.

7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на новоу једне организационе целине.

1. Опште 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.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривања родне равноправности.

2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправност учешћа и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке за остваривање права и слобода. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање представљени су у табели број 5 План управљања ризицима.

8. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима

Назив: Општинска управа Општине Медвеђа

Седиште и адреса: Краља Милана 48, 16240 Медвеђа

Одговорно лице: Начелник Општинске управе, Светлана Тодоровић

Број телефона: 064 863 91 63

Електронска адреса: nacelnik.ou@medvedja.ls.gov.rs

Веб сајт: <https://www.medvedja.ls.gov.rs/>

9. Ступање на снагу

План управљања ризицима почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет презентацији општине Медвеђа.

ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА

Број: 005182328 2025 06154 004 002-000 001-1 од 26. децембра 2025. године

Начелница Општинске управе
Светлана Тодоровић, дипл.правник

Табела број 5 План управљања ризицима

Опис ризика	Процена ризика				Мере за спречавање и отклањање ризика	Рок	Одговорно лице
	Последице (1-5)	Вероватноћа (1-5)	Оцена ризика П. х В.	Степен ризика			
Успостављена сва тела за родну равноправност на локалном нивоу	3	3	6	умерен	Мера III-1 а) Успоставити Савет за родну равноправност Одредити запосленог који ће обављати послове израде нацрта Одлуке и послове координације у вези са успостављањем Савета за родну равноправност	До јуна 2026. год.	Руководилац органа, Одељењу за општу управу
Спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у складу са законском регулативом	3	3	6	умерен	Мера III-1 б) Одредити запосленог који ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности до момента попуњавања упражњеног радног места службеника за родну равноправност Одржати састанак са	До марта 2026. год.	Руководилац органа, Одељењу за општу управу,

						руководиоцима на тему избора запосленог који ће обављати послове родне равноправности и припремити потребне нацрте аката за спровођење мере				До новембра 2026. год.	Руководилац у сарадњи са руководиоцима унутрашњих организационих јединица и службеницима за управљање људским ресурсима
Успостављени механизми за родну равноправност	3	3	6	умерен		Мера III-1 в) Попунити упражњено радно место систематизовано за обављање послова родне равноправности Припремити Конкурс за запошљавање и обавити све неопходне радње како би поступак запошљавања био спроведен у предвиђеном року					
Оспособљеност чланова тела за родну равноправност за спровођење мера, стратегија и јавних политика које унапређују равноправност жена и мушкараца	3	3	6	умерен		Мера III-2 а) Развијати капацитете чланова тела за родну равноправност Општине Медвеђа у сарадњи са Националном академијом за јавну управу учешћем на едукативне програме за препознавање и реаговање на дискриминацију, полно узнемиравање и упознавање са механизмима заштите				Континуира но током 2026.	Руководилац органа, Одељењу за општу управу у сарадњи са запосленим који обавља послове родне равноправно сти службеницима

						а за управљање људским ресурсима
Едукација чланова тела за родну равноправност у сарадњи са Националном академијом за јавну управу						Континуирано током 2026.
Мера III-2 б) Развијати капацитете запослених у органима Општине Медвеђа учешћем на едукативне програме за препознавање и реаговање на дискриминацију, полно узнемиравање и упознавање са механизмима заштите у организацији Националне академије за јавну управу	умерен	6	3	3		Руководилац органа, Одељењу за општу управу у сарадњи са запосленим који обавља послове родне равноправно сти службеницима а за управљање људским ресурсима
Постоји ризик да родна перспектива неће бити интегрисана у нацрте прописа које надлежни органи усвајају или припремају јер међу доносиоцима одлука или службеницима који обављају нормативно-правне послове нема довољно обучених запослених за спровођење родне анализе, родне процене утицаја и примену других алата и метода за уродњавање.						

Афирмација родне равноправности применом родно осетљивог језика	3	3	6	Умерен	Мера III-2 в) Увођење родно осетљивог језика Едукација на тему родне равноправности - обавезна употреба недискриминаторне терминологије у службеној комуникацији, прописима и јавним наступима.	Континуира но током 2026. год.	Руководилац органа у сарадњи са руководиоци ма унутрашњих организацион их јединица и службеницима за управљање људским ресурсима

Донет Акциони план за родну равноправност за период 2027. до 2028. године	3	3	9	висок	Мера III-3 а) Израдити нацрт и спровести процедуру за доношење Акционог плана за родну равноправност за период 2027. до 2028. године Одредити запосленог који ће израдити нацрт и координисати процедуру за доношење Акционог плана за родну равноправност	Рок за почетак поступка је септембар 2026. и рок за доношење Плана је децембар 2026. године	Руководилац органа, Одљењу за општу управу, запослени који обавља послове родне равноправности до момента попуњавања радног места за родну равноправност
Донет План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину	3	3	6	умерен	Мера III-3 б) Израдити нацрт и спровести процедуру за доношење Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину Процена ризика од повреде принципа родне равноправности и обавештавање запослених да је поступак израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у току. Израдити нацрт Плана	Рок за почетак поступка је септембар 2026. и рок за доношење Плана је децембар 2026. године	Руководилац органа и запослени који обавља послове родне равноправности

					управљања ризицима и спровести процедуру обавештавања након доношења плана у складу са регулативом за ову област.		
Извештавање у складу са прописима у области родне равноправности	3	3	6	умерен	Мера III-3 в) Израдити и доставити Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину Прикупљање података, израда извештаја и њихова достава у складу са прописима	Децембар 2026. године	Запослени који обавља послове родне равноправно сти
Редовно акжурирање и доступност података о остваривању родне равноправности	3	3	6	умерен	Мера III-3 г) Евидентирати податке о остваривању родне равноправности на прописаном обрасцу Прикупљање података, израда евиденција и њихова достава у складу са прописима	Децембар 2026. године	Запослени који обавља послове родне равноправно сти

Подношење Годишњег извештаја о остваривању родне равноправности на наменској веб апликацији за родну равноправност у складу са регулативом у области родне равноправности и	3	3	6	умерен	III-3 д) Израдити годишњи извештај о остваривању родне равноправности који поред евидентираних података о остваривању родне равноправности (прописани образац) садржи и оцену стања у погледу остварене родне равносправности укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа јавне власти односно послодавца, ако та заступљеност није остварена	Децембар 2026. године	Запослени који обавља послове родне равноправности
					Прикупљање података, израда годишњег извештаја о остваривању родне равноправности и његова достава у складу са прописима који регулишу ову област		

Донет План за остваривање и унапређење родне равноправности Општинске управе општине Медвеђа за 2027. годину у складу са регулативом у овој области	3	3	6	умерен	Мера III-3 б) Донети План за остваривање и унапређење родне равноправности Општинске управе општине Медвеђа за 2027. годину Израдити нацрт Плана за остваривање и унапређење родне равноправности Општинске управе општине Медвеђа за 2027. годину и спровести процедуру обавештавања након доношења плана у складу са регулативом за ову област	Рок за почетак поступка је септембар 2026. и рок за доношење Плана је децембар 2026. године	Руководилац органа и запослени који обавља послове родне равноправности
Редовно ажурирање родно разврстаних података са циљем систематског вођења евиденције о полу запослених на различитим позицијама, платама и обукама ради идентификације потенцијалних ризика	3	3	6	умерен	Мера III-3 ж) Ажурирати евиденцију података о остваривању родне равноправности Прикупљање података и ажурирање евиденција података о остваривању родне равноправности	Децембар 2026. године	Запослени који обавља послове родне равноправности

Благовременно поднет пројектни предлог	3	3	6	умерен	Мера III-4 а) Пратити јавне позиве у домену родне равноправности, прикупити потребну документацију и благовремено поднет пројектни предлог. У оквиру пројектног предлога посебно се бавити темом развоја свести о значају родне равноправности и промовисати политику једнаких могућности	Рок прописан конкурсом	Руководилац органа и запослени који обавља послове родне равноправности
Прикривена дискриминација и несвесно прихватање стереотипа	3	3	6	умерен	Прикупљање података, консултације са руководиоцима, израда и упућивање пројектног предлога у прописаним роковима конкурса Мера III-5 а) Повећан број информативних кампања, догађаја и садржаја, спроводити програме и подстицати теме којима се промовише култура међусобног поштовања, недискриминације, толеранције, разумевања и уважавања различитости, родне равноправности, међугенерацijske солидарности у сарадњи са Културним центром општине Медвеђа	Континуира но током 2026.	Запослени који обавља послове родне равноправности у сарадњи са Културним центром општине Медвеђа.

					Промовисање родне равновравности, пружање подршке спровођењу активности и њихово сагледавање из родне перспективе		
--	--	--	--	--	--	--	--

Лице задужено са координацију

Име	Презиме	Контакт телефон	Електронска адреса	Потпис



М.П.
(потпис и печат одговорног лица)

Начелница Општинске управе општине Медвеђа,

Светлана Тодоровић