

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАДСКА УПРАВА - БОР

Број: 55-4 | 2023-III/01
29.12.2023. год.
БОР

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

1. УВОД	
2. Опис и методологија израде плана управљања ризицима.....	3
3 План управљања ризицима	3
3.1. Број запослених и полана заступљеност у органима управљања	3
-Полна структура запослених према руководећим местима.....	4
-Полна структура функционера	
-Полна структура запослених ,функционера и радно ангажованих према годинама старости	
- Полна структура запослених ,функционера и радно ангажованих према стеченом нивоу образовања	
4. Процена ризика.....	5
5. Садржај плана управљања ризицима.....	5
6. Мере за уклањање ризика.....	5
Мера 1. Спровођење обука о родној равноправности ради подизања свести запослених и	
руководилаца у градској управи.....	5
Разлог за увођење мере	
Период спровођења мере	
Начин спровођења и контрола спровођење мере	
Престанак спровођења мере	
Мера 2. Имплементација родно сензитивног (осетљивог) језика у пословну комуникацију и	
приликом израде аката органа града.....	5
Разлог за увођење мере	
Период спровођења мере	
Начин спровођења и контрола спровођење мере	
Престанак спровођења мере	
Мера 3. Успостављање свеобуватног система за евидентирање података о остваривању родне	
равноправности.....	6
Разлог за увођење мере	
Период спровођења мере	
Начин спровођења и контрола спровођење мере	
Престанак спровођења мере	
7. Циљеви.....	6
8. Извештавање.....	6
9. Одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима	6

На основу чл. 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник Републике Србије „, бр. 67/22) и члана 72. Статута града Бора (Сл. Лист града Бора ,бр. 3/19), Начелница Градске управе града Бора дана, 29. 12. 2023 . године доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Увод

Одредбом члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) прописана је обавеза органа јавне власти да усвоје план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: план управљања ризицима). Сагласно одредби члана 19. овог закона, план управљања ризицима је плански документ који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

Законом је утврђена оквирна садржина плана управљања ризицима, који има писмену форму, док су начин изrade, ближа садржина плана управљања ризицима, као и рокови за доношење, спровођење и извештавање о плану управљања ризицима, детаљније регулисани Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022).

Испуњавајући законску обавезу, руководилац органа Сашка Милошевић, као одговорно лице у Градској управи града Бора, одредио је Сузану Радовановић да обавља послове координације активности у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

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

2. Опис и методологија изrade плана управљања ризицима

Процес изrade плана управљања ризицима обухватио је шест фаза:

- 1)Припрема програма управљања ризицима;
- 2)Упознавање руководилаца са програмом изrade плана управљања ризицима;
- 3)Обавештење запослених о почетку изrade ,циљу и значају доношења плана управљања ризицима путем електронске поште, а преко начелника/ца одељења;
- 4)Идентификовање и процена ризика-процес проналажења,препознавања и описивања ризика и процена степена ризика;
- 5)Утврђивање мера које су усмерене на спречавање и отклањање ризика и умањења његових штетних ефеката,као и њихово спровођење ;
- 6)Усвајање плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

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

- 1.Спроведено је анкетирање свих запослених, за које је коришћењен посебан анкетни упитник; припремљен је извештај о анкетирању;
- 2.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 ;

3. План управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: план управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Градске управе града Бора (у даљем тексту: Подаци из евиденције и статистика).

3.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених на неодређено и одређено време и функционера износи 170.

Укупан број радно ангажованих по основу уговора о обављању привремених и повремених послова износи

Полна структура запослених према

руководећим местима

	Мушкирци	Жене
Начелница Градске управе	0	1
Руководиоци служби	3	6
Укупно	3	7

Полна структура функционера

	Мушкирци	Жене
Градоначелник и заменик градоначелника	2	0
Чланови Градско већа	3	1
Помоћници градоначелника	3	0
Секретар и заменик секретара Скупштине града Бора	0	2
Укупно	8	3

Полна структура запослених, функционера и радно ангажованих према годинама старости

	Мушкирци	Жене
21-30 година	1	9
31-40 година	11	17
41-50 година	6	56
51-60 година	15	35
61-65 година	9	11
Укупно	42	128

Полна структура запослених, функционера и радно ангажованих према стеченом нивоу образовања

	Мушкирци	Жене
Висока стручна спрема	25	77
Виша стручна спрема	1	4
Средња стручна спрема IV степен	11	36
Средња стручна спрема III степен	3	10
Низка стручна спрема (основна школа)	0	3
Укупно	40	130

4. Процена ризика

План управљања ризицима израђен је на основу процене ризика.. Процену ризика врше лица одговорна за спровођење мера из плана управљања ризицима.

5. Садржај плана управљања ризицима

Проценом ризика утврђено је да:

- 1.Одређени број запослених (од 30% до 50%) у Градској управи не схвата појам родне равноправности, и нису упознати са родним буџетирањем те је степен ризика умерени (жути),
- 2.Одређени број запослених (више од 50%) у Градској управи не користи родно сензитиван (осетљив) језик у пословној комуникацији и приликом израде аката, те је степен ризика висок (наранџasti),
- 3.У Градској управи не постоји свеобухватан систем евидентирања података о остваривању родне равноправности (подаци постоје, али их је потребно систематизовати), те је степен ризика умерен (жути).

6. Мере за уклањање ризика

Мера 1.

Спровођење обука о родној равноправности ради подизања свести запослених и руководилаца и руководитељки у Градској управи.

Разлог увођења мере: Неразумевање појма родне равноправности и могућности родног буџетирања од стране одређеног броја запослених, руководитељки и руководилаца,

Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године,

Начин спровођења мере: кроз едукације и обуке запослених на тему родне равноправности и родног буџетирања,

Контрола спровођења мере: Достављање потврда и сертификата о завршеним обукама о родној равноправности сагледаној као више аспеката лицу одговорном за спровођење мера из плана управљања ризицима,

Престанак спровођења мере: Проценом степена ризика - низак (зелена).

Мера 2.

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

Разлог увођења мере: У пословној комуникацији и актима Градске управе није присутан родно сензитиван (осетљив) језик,

Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године,

Начин спровођења мере: У интерним документима применити родно сензитиван језик и прослеђивање

Приручника о родно осетљивом језику свим запосленима уз обавештење начелника Градске управе о коришћењу родно осетливог језика у складу са Планом управљања ризицима,

Контрола спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из плана управљања ризицима вршиће контролу аката у складу са Приручником за употребу родно осетливог језика,

Престанак спровођења мере: Пуном применом родно сензитивног (осетљивог) језика.

Мера 3.

Успостављање свообујаватног система за евидентирање података о остваривању родне равноправности .

Разлог увођења мере: у Градској управи не постоји свообујватан систем за евидентирање података разврстаних по полу, податке је потребно систематизовати

Период спровођења мере: Континуирано током 2024. године и надаље,

Начин спровођења мере: Успостављање свообујватног система за евидентирање родно осетљивих података уз редовно ажурирање истих (квартално),

Контрола спровођења мере: У складу са успостављеним системом за евидентирање родно сензитивних (осетљивих) података,

Престанак спровођења мере: Успостављањем система за евидентирање родно

Сензитивних (осетљивих) података ради праћења и остваривања родне равноправности у Градској управи.

7. Циљеви

Циљеви који ће се остварити спровођењем мера за уклањање ризика:

Подигнута свест о појму и значају родне равноправности,

Коришћење родно сензитивног (осетљивог) језика у пословној комуникацији и у изради аката код већег броја запослених (више од 50 %) у Градској управи,

Успостављање свообујватног система за евидентирање родно сензитивних(осетљивих) података.

8. Извештавање

Градска управа доставља Извештај о спровођењу плана управљања ризицима за период од 1. јануара до 31. децембра године за коју се извештај подноси на прописаном Обрасцу.

9. Одговорна лица

Одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	E-mail
1.	Сашка Милошевић	Начелница Градске управе	030/423179	nacelnik.ou@bor.rs
2.	Сузана Радовановић	Саветница за соц.и здрав.заштиту и послове из области родне равноправности	030/427579	suzana.radovanovic@bor.rs, cuka66@gmail.com
3.	Лидија Начић	Председница Комисије за РР	030/453157	lidija.nacic@nsz.gov.rs
4.	Весна Плешић Јовановић	Председница Савета за РР	064/3434962	vesnaplesic85@gmail.com

План управљања ризицима доноси се за сваку календарску годину и примењује се у години за коју је донет.

План управљања ризицима се објављује на огласној табли Градске управе и на сајту града www.bor.rs.



А. Јаневић

УПИТНИК
О ПОЗНАВАЊУ ПРИМЕНЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

(1/3 радника управе -52 испитаника- октобар 2023 године)

1. Да ли сте упознати са Законом о родној равноправности (обавезе локалне самоуправе)

ДА 32,69% НЕ 23,07 % НИСАМ УПОЗНАТ/A 44,23%

2. Да ли се у вашој управи примењује родно одговорно буџетирање ? Уколико сте упознати - наведите програме кроз које је уведено

ДА 13,46%

НЕ 19,23 %

НЕ ЗНАМ 67,30%

3. Да ли кроз ваш рад евидентирате податке разврстане по полу ?

ДА 3,84% НЕ, ЈЕР СМАТРАМ ДА ЈЕ ТО НЕПОТРЕБНО У МОМ РАДУ 96,15 %

4. Да ли сматрате, да уколико почнете са евидентирањем података по полу себи олакшавате достављање информација нпр. неком органу, израђивање одређених извештаја итд..

ДА НЕ НЕ ЗНАМ

5. Да ли у комуникацији и изради докумената примењујете родно сензитиван (осетљив) језик

ДА 11,53% НЕ 88,46%

6. Да ли сте похађали неку обуку која се односила на родну равноправност

ДА 1,9 % НЕ 98,07%

7. Да ли сте заинтересовани за похађање основне обуке о РР

ДА 13,46% НЕ 86,53 %

8. Да ли се у Вашој управи води рачуна о подједнакој заступљености полова на руковођећим местима и осталим органима власти, радним телима ,разним одборима ,итд....

ДА 28,84% НЕ 61,53% НЕ ЗНАМ 9,61 %

9. Ваш предлог за унапређење РР у оквиру ваше локалне управе _
-Чему ово служи; Подзаконским актима прецизирати састав извршних органа,радних тела и одбора; Унапредити права жена са малом децом и права породиља у складу са прописима; Предлог да начелници одељења буду мушких пола, а заменици женских пола.