



ГРАДСКА ОПШТИНА ЧУКАРИЦА

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

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....

1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца.....

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

Опште мере.....

Посебне мере.....

3.1.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....

3.1.2. Подстицајне мере.....

3.1.3. Програмске мере.....

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ.....

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22, Председник градске општине Чукарица је донео Одлуку број: I-01 бр. 037-78/2024 од 03. 12. 2024. о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

НАЗИВ ПОСЛОДАВЦА

Назив послодавца	ГРАДСКА ОПШТИНА ЧУКАРИЦА
Седиште послодавца	Шумадијски трг 2, Београд
Шифра делатности	8411
Датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	01 04. 1950. год
Матични број	07014210
Порески идентификациони број ПИБ	102699531
Број телефона	011/3052 111, 3052 176
Електронска адреса	predsednik@cukarica.rs, njelic@cukarica.rs
Веб сајт	www.gradska.opstina.cukarica

УВОД

Родна равноправност подразумева да мушкарци и жене имају једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности приликом запошљавања, у току радног односа, једнаке могућности за напредак, 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, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

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

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

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

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

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

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. тачка 5. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен је чл.19. Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“ број 52/2021) и представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштва, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђење једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва. Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима, нарочито у ЈЛС, месним заједницама, политичким странкама, јавним установама и др. и успоставиле претпоставке за равномерно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Основ остваривања људских права је утврђен међународним документима које је потврдила Република Србија, а ради заштите од дискриминације и поштовања родне равноправности.

Кључни међународни акти:

- Универзална декларација УН о људским правима (1948);
- Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена;
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција УН о политичким правима жена (1952);
- Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1966);
- Најробијска правила о побољшању будућег положаја жена (УН 1985);
- Бечка декларација и Акциони програм (УН 1993);
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Резолуција 1325 (2000) Савета безбедности УН;
- Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиљу у породици (Инстамбулска конвенција 2014);
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/РЕС/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи.

Република Србија има статус кандидата за чланство у Европској унији, те је преузела обавезу да у потпуности усвоји правне тековине Европске уније и да се очекује да примењују Европску повељу о родној равноправности на локалном нивоу донету од стране Савета европских општина и региона (2006). Државе потписнице су се обавезале да ће средства из буџета подржавати акције за побољшање положаја жена и афирмацију њихових права.

ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

- Највиши правни акт – **Устав Републике Србије** прокламује:

1. чл. 15. – установљава политику једнаких могућности као обавезу државе и јемчи равноправност жена и мушкараца;
2. чл. 21. став 3. - забрањује непосредну и посредну дискриминацију на било којој основи, укључујући дискриминацију на основу пола;
3. чл. 36. - правну заштиту свих основних људских права, укључујући и међународне институције (чл. 22.);
4. чл. 21. став 4. - увођење посебних мера ради постизања пуне равноправности лица која су у суштински неједнаком положају.

- **Закон о родној равноправности** (Сл. Гласник РС 52/2021) који обавезује све органе јавне власи да воде политику једнаких могућности и да прате остварење начела равноправности заснованих на полу у свим областима друштвеног живота: запошљавању, здравственој заштити, породичним областима, образовању, култури,

- спорту, политичком и јавном животу.
- **Закон о раду** (Сл. Гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 одлука УС) забрањује родну дискриминацију и сексуално узнемиравање на послу.
 - **Закон о избору Народних посланика** (Сл. Гласник РС 14/2022) предвиђа систем квота од 40% за мање заступљен пол за парламентарне, покрајинске и локалне изборе.
 - **Закон о забрани дискриминације** (Сл. Гласник РС 52/2022) којим се забрањује свака дискриминација на основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације.

ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

- У Републици Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти:
- Кординационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије;
 - Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог;
 - Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова;
 - Управа за родну равноправност при Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања;
 - Заштитник грађана за родну равноправност;
 - Повереник за заштиту равноправности;
 - Савет за родну равносправност Града Београда;
 - Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом.

ОПШТИ ДЕО

НАЗИВ ПОСЛОДАВЦА

Назив послодавца	ГРАДСКА ОПШТИНА ЧУКАРИЦА
Седиште послодавца	Шумадијски трг 2, Београд
Шифра делатности	8411
Датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	01 04. 1950. год
Матични број	07014210
Порески идентификациони број ПИБ	102699531
Број телефона	011/3052 111, 3052 176
Електронска адреса	predsednik@cukarica.rs, njelic@cukarica.rs
Веб сајт	www.gradska.opstina.cukarica

Организациона структура запослених и радно ангажованих у ГО Чукарица:

Укупан број запослених и радно ангажованих на дан 31. 12. 2024. године	156 (100%)
Број запослених разврстан по полној структури	Ж 90 (57,69%) М 66 (42,31%)
Укупан број руководећих места	42 (22,95%)
Број руководећих разврстан по полној структури	Ж 22(52,40%) М 20(47,60%)
Број истоветних радних места, а постоји разлика у висини нето зарада према полу	Нема разлике у заради

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене у ГО Чукарица у вршењу основних принципа родне равноправности.

У претходном периоду није било пријава за узнемиравања, полна узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених постоји родна разлика, и то у корист жена.

Запослена лица су примљена у радни однос по основу конкурса или пријаве потреба за радницима и све је спровођено уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ГОЧ нема утицаја на број и полну структуру лица које ће се јавити на конкурс за запослење.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње доби. Степен образовања у рангу вишег образовања је доминантан међу оба пола запослених.

Зараде запослених и лица на положају исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

У пензију ће у току 2026. године отићи по сили закона- укупно: 7

Ж - 3 М - 4.

У пензију могу отићи у току 2026. године - укупно: 7

Ж - 6 М - 1.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређења радног процеса и организације рада а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

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

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Организациона структура запослених и радно ангажованих у ГО Чукарица:

Укупан број запослених и радно ангажованих на дан 31. 12. 2025. године	156 (100%)	
Број запоследних разврстан по полној структури	Ж 90 (57,69%)	М 66 (42,31%)
Укупан број руководећих места	42 (22.95%)	
Број руководећих разврстан по полној структури	Ж 22(52.40%)	М 20(47.60%)
Број истоветних радних места, а постоји разлика у висини нето зарада према полу	Нема разлике у заради	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање према полној структури запослених 2024	Ж 90 (57,69%)	М 66 (42,31%)
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2024/2024 години, према полној структури	Пријем у радни однос није условљен полном структуром	
Број жена које су се вратиле на рад у 2025 години, а које су користиле породилско одсуство	2025-2	
Број радних места за који постоји оправдана потреба прављења разлика по полу	Нема радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу	

Подстицајне мере

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

Градска општина Чукарица услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

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

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 остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним 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;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Градској општини Чукарица није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере, континуирано. Примењиваће се нарочито код класификације занимања и код пословног језика.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводи се од дана усвајања Плана управљања ризицима

- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у већем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2024 – 2028. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЛИЦА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводи се континуирано.

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката, такође, реализацијом радионица, трибина и информисања грађана.

Време за увођење мере:

Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши организовањем радионица и трибина, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

Градска општина Чукарица услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;
 - Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности;
- У свом раду Градска општина Чукарица има следеће циљеве:

- заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;
 - водити рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на побољшању родне уравнотежености,
 - придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
 - оштро санкционисати притужбе запослених на полну дискриминацију;
 - радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
 - радити на изградњи једнаких шанси за све запослене ;
 - систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене;
- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Председник Градске општине Чукарица одговоран је за:

- одређивање циљева општине којом руководи, разраду и спровођење стратешких планова, акционих планова и програма за остварење циљева;
- идентификацију, процену и управљање ризицима који прете остварењу циљева

општине, увођењем одговарајућих контрола у складу са међународним стандардима интерне контроле;

- успостављање одговарајуће организационе структуре за ефективно остваривање циљева и управљање ризицима;
- промовише културу управљања ризицима на свим нивоима;
- да именује координатора активности на успостављању и развоју управљања ризицима на нивоу општине;
- да осигура да управљање ризицима буде редовна ставка на колегијумима општине како би се омогућило разматрање изложености ризику и дефинисање приоритета;
- да осигура да координатор за успостављање процеса управљања ризицима на нивоу општине присуствује колегијуму најмање једном годишње како би се разматрале активности на успостављању овог процеса;
- усвоји План управљања ризицима.

Извештај о управљању ризицима се израђује и доставља Председнику Градске општине Чукарица најмање једном годишње, као и по потреби.

Одговорно лице у Градској општини Чукарица:

Име и презиме	Никола Аритонових, Председник ГОЧ
Телефон	011/3052 111
e-mail	predsednik@cukarica.rs

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

Име и презиме	Нада Јелић, Координатор за родну равноправност, социјалну политику, јавно здравље и права инвалида у 2025. години
Телефон	011/ 3052 176
E - mail	njelic@cukarica.rs

Решењем Начелника управе ГОЧ- а бр. 000147791 2026 04196 004 007 113 015 од 16. 01. 2026. као Лице за родну равноправност је именована Марија Средојевић, дипломирана правница, запослена у Градској општини Чукарица на пословима за родну равноправност и управљању људским ресурсима.

Име и презиме	Марија Средојевић, лице задужено за родну равноправност
Телефон	011/ 3052 - 239
E - mail	msredojevic@cukarica.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се

омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

Доношењем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Градска општина Чукарица ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

ПРИЛОЗИ

– Одлука о покретању поступка доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;

II – План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Одлука и извештај ће се чувати у штампаној форми у архиви Градске општине Чукарица.

**ПРЕДСЕДНИК ГРАДСКЕ
ОПШТИНЕ ЧУКАРИЦА**

Никола Аритонович



У Београду, 31. 12. 2025. год