

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
Општина Бечеј
ОПШТИНСКА УПРАВА
НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ
Број: IV 06 021-9/2025
Дана: 25.12.2025. године

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОПШТИНСКА УПРАВА БЕЧЕЈ

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. ст.1. овог закона начелник Општинске управе Бечеј дана 27.12.2024. године, доноси **План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

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

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

3.1. Опште мере.....

3.2. Посебне мере

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

3.2.2. Програмске мере

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

РЕЗИМЕ

ПРИЛОЗИ.....

I – Правилник о систематизацији радних места у органима и службама општине Бечеј

- Извод из правилника о систематизацији радних места у органима и службама општине Бечеј, графички приказ Одељења за људске ресурсе, информатичке и заједничке послове

- Решење о распоређивањуна радно место у вези са пословима из области родне равноправности

II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

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 културолошких 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, породичног 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 недовољнији 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. 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 чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

1. ОПШТИ ДЕО

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

Седиште Општинске управе Бечеј је на Тргу ослобођења 2.

ПИБ: 100742635

Матични број: 08359466

Одговорно лице у Општинској управи је начелница, Маријана Ловрић, дипл. правница
nacelnik@becelj.rs 064/8491 833

Интернет страница: www.becelj.rs

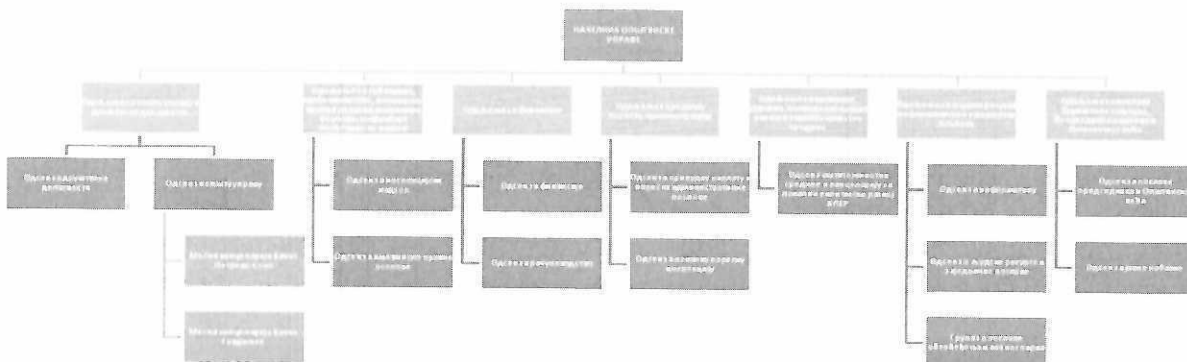
Лице задужено за послове из области родне равноправности у Општинској управи Бечеј је Јелена Бранков-Черевички, дипл. правница, jelena.brankov.cerevicki@becelj.rs
069/31 55 415

Основне организационе јединице општинске управе су:

- 1) Одељење за општу управу и друштвене делатности,
- 2) Одељење за урбанизам, грађевинарство, имовинско-правне послове, комуналне послове, саобраћај и инспекцијски надзор,
- 3) Одељење за финансије,
- 4) Одељење за локалну пореску администрацију,
- 5) Одељење за привреду, улагања, локални економски развој и заштиту животне средине,
- 6) Одељење за људске ресурсе, информатичке и заједничке послове и
- 7) Одељење за послове Скупштине општине, Председника општине и Општинског већа.

За извршење поверених послова и послова из изворне надлежности, као организациони облик општинске управе на подручју насељених места образују се следеће Месне канцеларије:

- 1) Месна канцеларија Бачко Градиште,
- 2) Месна канцеларија Бачко Петрово Село.



1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

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 друштву (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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у одељењима и службама у Општинској управи Бечеј

- У Општинској управи Бечеј на дан 15.12.2025. године укупан број запослених на неодређено време је 76 на одређено време је 12, радно ангажованих лица по основу уговора о делу 4 и по основу уговора привременим и повременим пословима 5 = 97 од тога 56 жена (55,73%) и 41 мушкарца (42,26%) : Службеника (80), намештеника (6), лица на положају (2)
- У радном односу на неодређено време су 76 запослених, постављених лица има само 1 жена, а у кабинету председника општине ангажован је само један мушкарца, у радном односу на одређено време је 12 лица - осам жена и 3 мушкарца, а радно ангажовано по основу Уговора о делу 2 жене и 2 мушкарца.
- Начелница Општинске управе је жена, њена заменица је жена
- На руководним радним местима распоређено је укупно 14 службеника/ца - 11 жена (00,57%) и 3 мушкарца (00,42%) док је број извршилачких места 69 од чега 36 жена (52,17%) и 33 мушкарца (47,82%)
- У радни однос на неодређено време током 2025. године примљена су 2 жене и 4 мушкарца док је на одређено време радни однос закључен са осам жена и три мушкарца
- Радна места са различитом нетом зарадом која се исплаћује запосленим за пуно радно време нису предвиђена Правилником. Разлика у нето заради у истом звању се исказује само због обрачуна минулог рада.
- Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку у току 2025. године је 21 (21,64%) од тога 11 жена (11,34%) и 10 мушкарца (10,30%)
- Током 2025. године 1 запослена је започела корићење породичног одсуства са обавезом враћања на рад у 2026. години, док са обавезом враћања на рад у 2025. години имамо само једну
- Радна места за које постоји оправдана потреба у прављењу разлике по полу укупно има 4 од којих се 3 односе на поћне чуваре и 1 на послове обезбеђења, али то није изричито регулисано Правилником
- Због дугог трајања важења Закона о одређивању максималног броја запослених и отежањем новог запошљавања по основу сагласности Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, није се могло утицати на запошљавање мање заступљеног пола управљањем и планирањем кадрова при оглашавању слободних радних места

Старостна структура:	Од 21-30 година живота	Укупно:	3	3,09%	0%
		Ж:	3	3,09%	
		М:	0		
	Од 31-40 година живота	Укупно:	20	17,92%	
		Ж:	12	12,37%	
		М:	8	8,24%	
	Од 41-50 година живота	Укупно:	36	37,11%	
		Ж:	20	20,61%	
		М:	16	16,49%	
	Од 51-60 година живота	Укупно:	30	30,92%	
		Ж:	15	15,46%	
		М:	15	15,46%	
	Од 61-70 година живота	Укупно:	8	8,24%	
		Ж:	6	6,18%	
		М:	2	2,06%	

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

- III степен стручне спреме има укупно 6 запослених: (6,18%) 2 жене (2,06%) и 4 мушкарца (4,12%)
- Завршену средњушколску спрему IV степен има укупно 37 запослених (38,14%): 20 жена (20,61%) и 17 мушкарца (17,52%)
- Вишу стручну спрему или 180 сеп има укупно 3 запослена (3,09%): 2 жене (2,06%) и 1 мушкарца (0,94%)
- Високу стручну спрему укупно има завршено 51 запослених (52,57%): 31 жена (31,95%) и 20 мушкарца (20,61%)

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

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

Области и процеси представљају израз самопроцене начелника Општинске управе Бечеј и лица задуженог за послове из области родне равноправности у вршењу основних принципа родне равноправности.

Након истека првог Акционог плана за унапређење положаја жена и родне равноправности за период 2018-2022 године (Сл. лист Општине Бечеј бр. 15а/2018) Скупштина општине Бечеј је дана 25.10.2023. године усвојила нови, нама већ други Акциони план за унапређење положаја жена и родне равноправности за период 2023-2025 године (Сл. лист општине Бечеј бр. 14/а/2023-страница 285 српски језик и страница 346 мађарски језик) такође објављен на званичној интернет страници општине Бечеј <https://www.becelj.rs/wp-content/uploads/2023/11/LAP.pdf>. Управо је започет рад на припреми трећег Акционог плана за унапређење положаја жена и родне равноправности за период 2026-2028 године.

Општина Бечеј је потписница Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу од дана 17.01.2017. године на основу Одлуке Скупштине општине Бечеј о усвајању ове повеље (Сл. лист Општине Бечеј бр. 23/2016-страница 179)

Усвојен је Кодекс понашања службеника и намештеника општине Бечеј (Сл. Лист општине Бечеј бр. 18/2019 – страница 21)

У Општинској управи није било пријављених случајева полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације нити судских спорова из ове области.

Сви запослени су непосредно упознати са правом о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања из Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010)

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. 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.

3.1. 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 остваривање родне равноправности.

3.2. 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 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.

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

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

У општинској управи Бечеј нема осетно неуравнотежена заступљеност полова, стога није потребно доносити посебне мере.

3.2.2. Програмске мере

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

Општинска управа Бечеј услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за службенике на положају и руководиоце у органима и службама општинске управе у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

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 Општинској управи Бечеј 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.

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 спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА СЛУЖБЕНИКЕ НА ПОЛОЖАЈУ И РУКОВОДИОЦЕ У ОРГАНИЗАЦИОНИМ ЈЕДИНИЦАМА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код службеника на положају, руководиоцима организационих јединица, као и синдикалној организацији Општинске управе Бечеј

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 је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

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.

Време за увођење мере:

Током целе 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, 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.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>е-маил</i>
1.	Маријана Ловрић	начелница општинске управе Бечеј	064/8491 833	nacelnik@becej.rs
2.	Јелена Бранков-Черевцики	лице овлашћено за послове из области родне равноправности	069/3155 145	jelena.brankov.cerevicki@becej.rs
3.	Виђенко Вујиновић	начелник одељења за привреду, ulaganja, lokalni ekonomski razvoj i zaštitu životne sredine	064/8491 823	vidjenko.vujinovic@becej.rs

ЗАКЉУЧАК

Ради операционализације програма за остваривање и унапређење родне равноправности доносе се следеће програмске мере:

А) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за службенике на положају и руководиоце организационих јединица у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су допете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Општинској управи Бечеј.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

ПРИЛОЗИ

I - Правилник о систематизацији радних места у органима и службама општине Бечеј (Сл. лист општине Бечеј бр. 2/2021)

II - Извод из Правилника о систематизацији радних места у органима и службама општине Бечеј, графички приказ Одељења за људске ресурсе, информатичке и заједничке послове

III - Решење о распоређивању на радно место у вези са пословима из области родне равноправности

- II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljudskiprava.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Начелница општинске управе Бечеј



Маријана Ловрић, јурист, правница

