

**ИЗВЕШТАЈ**  
**О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**  
**ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године  
**Општинска управа општине Кањижа**  
(назив подносиоца извештаја)

Назив: Општинска управа општине Кањижа

Седиште и адреса: Кањижа, Трг главни бр. 1

Број телефона: 024/4875-166

Електронска адреса: [marijam@kanjiza.rs](mailto:marijam@kanjiza.rs)

Веб сајт: [www.kanjiza.rs](http://www.kanjiza.rs)

Матични број: 08141232

ПИБ: 100871672

ОПШТИНА КАЊИЖА-MAGYARKANIZSA KÖZSÉG			
ПРИМЉЕНО ATVÉVE		28. 12. 2023	
ОРГ ЈЕД SZERV EGYSÉG	БРОЈ IKTATÓSZÁM.	ПРИЛОГ MELLÉKLET	ВРЕДНОСТ ÉRTÉK
1	5-24	-	

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Општинске управе општине Кањижа (назив органа јавне власти), Број: 5-25/2023-I, донет 28. децембра 2022. године у Кањижи ( датум и место).

**1. Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:**

- 1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:
1. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом запошљавања или радног ангажовања;
  2. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом трајања радног односа или радног ангажовања;
  3. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;

4. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;

5. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом исплате плата и других принадлежности за рад једнаке вредности;

6. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;

7. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;

8. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом одласка у пензију.

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у Плану управљања ризицима за годину извештавања

1. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом запошљавања или радног ангажовања;

а) занемарљив \_\_\_\_\_,

б) мали \_\_\_\_\_,

в) средњи \_\_\_\_\_,

г) велики \_\_\_\_\_,

д) изразито велики \_\_\_\_\_.

2. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом трајања радног односа или радног ангажовања;

а) занемарљив \_\_\_\_\_,

б) мали \_\_\_\_\_,

в) средњи \_\_\_\_\_,

г) велики \_\_\_\_\_,

д) изразито велики \_\_\_\_\_.

3. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;

а) занемарљив \_\_\_\_\_,

б) мали \_\_\_\_\_.

- в) средњи \_\_\_\_\_,
- г) велики \_\_\_\_\_,
- д) изразито велики \_\_\_\_\_.

4. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;

- а) занемарљив \_\_\_\_\_,
- б) мали** \_\_\_\_\_,
- в) средњи \_\_\_\_\_,
- г) велики \_\_\_\_\_,
- д) изразито велики \_\_\_\_\_.

5. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом исплате плата и других принадлежности за рад једнаке вредности;

- а) занемарљив \_\_\_\_\_,
- б) мали** \_\_\_\_\_,
- в) средњи \_\_\_\_\_,
- г) велики \_\_\_\_\_,
- д) изразито велики \_\_\_\_\_.

6. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;

- а) занемарљив \_\_\_\_\_,
- б) мали** \_\_\_\_\_,
- в) средњи \_\_\_\_\_,
- г) велики \_\_\_\_\_,
- д) изразито велики \_\_\_\_\_.

7. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;

- а) занемарљив \_\_\_\_\_,
- б) мали** \_\_\_\_\_,
- в) средњи \_\_\_\_\_,
- г) велики \_\_\_\_\_,
- д) изразито велики \_\_\_\_\_.

8. До повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом одласка у пензију;
- а) занемарљив \_\_\_\_\_;
  - б) мали \_\_\_\_\_;
  - в) средњи \_\_\_\_\_;
  - г) велики \_\_\_\_\_;
  - д) изразито велики \_\_\_\_\_.

- 3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број): 0
- а) веома висок (црвена) \_\_\_\_\_;
  - б) висок (наранџаста) \_\_\_\_\_;
  - в) умерени (жута) \_\_\_\_\_;
  - г) низак (зелена) \_\_\_\_\_.

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

- а) катастрофалне \_\_\_\_\_;
- б) озбиљне \_\_\_\_\_;
- в) умерене \_\_\_\_\_;
- г) мале \_\_\_\_\_;
- д) минималне \_\_\_\_\_.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Потребно је спроводити посебне програмске мере за операционализацију постојећих програма за остваривање и унапређење родне равноправности и подстицајне мере којима се дају посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивању једнаких могућности за жене и мушкарце - запослене у свим областима рада.

---

---

---

## II. Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) свим кандидатима за заснивање радног односа дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту;

- 2) огласи за пријем у радни однос односе на радно место са условима утврђеним у акту о систематизацији радних места, а не на лична својства (од кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима и сл.);
- 3) позитивна дискриминација приликом запошљавања, односно давање предности припадницима осетљивих друштвених група припадницима националних мањина;
- 4) континуирано праћење исплате плата запослених разврстаних по полу у циљу евентуалних неправилности у смислу дискриминације полова;
- 5) пружање саветодавне помоћи у области стручног усавршавања и напредовања у каријери;
- 6) планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области равноправности полова;
- 7) распоређивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима, полазећи од квалификација запосленог, радног искуства и осталих параметара који су од значаја за ту позицију);
- 8) информисање запослених најмање једном годишње о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих у Општинској управи;
- 9) превентивне мере од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених с тим у вези;
- 10) увођење по потреби и других мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом;
- 11) израда локалног акционог плана општине за родну равноправност;
- 12) родно одговорно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката, што укључује програм обуке запослених код НАЈУ у области родно одговорног буџетирања;
- 13) имплементација родно осетљивог језика на интернет страници општине код означавања лица у органима општине, приликом потписивања званичних докумената, односно преписке са државним органима и грађанима.

### **III. Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:**

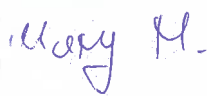
- 1) свим кандидатима за заснивање радног односа дате су једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту;
- 2) огласи за пријем у радни однос односе се на радно место са условима утврђеним у акту о систематизацији радних места, а не на лична својства (од кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима и сл.);
- 3) планирана и резервисана су потребна финансијска средства за редовне едукације запослених из области равноправности полова;
- 4) приликом израде ПУР-а за 2024. годину, спроведено је анкетирање свих запослених у Општинској управи општине Кањижа, у циљу идентификовања ризика за повреду принципа родне равноправности;
- 5) у новембру месецу на седници СО Кањижа, усвојен је Локални акциони план општине Кањижа за унапређење родне равноправности за период 2024-2026. године;
- 6) спроведени су поступци за родно одговорно буџетирање приликом израде буџета општине;

- 7) имплементиран је родно осетљив језик на интернет страници општине код означавања лица у органима општине, приликом потписивања званичних докумената, односно преписке са државним органима и грађанима.

**IV. Разлози због којих мере нису спроведене:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:**

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Марина	Шаму	064/806-2095	marina@kanjiza.rs	

Датум: 28.12.2023.

Место: Кањижа



(печат и потпис одговорног лица)

Назив функције, име и презиме руководиоца