

ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА  
23000 Зрењанин, Коче Коларова 68  
Тел. 023/ 523 160, тел/фах: 023/ 523 161  
e-mail: [office@visitzrenjanin.com](mailto:office@visitzrenjanin.com)  
web: [www.visitzrenjanin.com](http://www.visitzrenjanin.com)  
Матични број: 08965633  
ПИБ: 109846434

ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА  
ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

Број	Датум	Прилог
1301	29.12.2023	-

Број: 1301  
Датум: 29.12.2023.године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), руководилац в.д. директора Туристичке организације града Зрењанина доноси следећи:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Туристичке организације града Зрењанина  
ул. Коче Коларова 68, Зрењанин  
Матични број: 08965633  
ПИБ: 109846434  
Телефон: 023/523 160  
мејл: [office@visitzrenjanin.com](mailto:office@visitzrenjanin.com)

### УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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, 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска 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. Наведеним 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 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. Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања.

Родна равноправност у области културе, с освртом на установу заштите културних добара (архивске грађе) обухвата:

- једнаку слободу културног стваралаштва за жене и мушкарце;
- равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце;
- равноправно учешће на конкурсима за пројекте у области културе, као и учешће на конкурсима за награде које се додељују у области културе за жене и мушкарце.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала<sup>1</sup> и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Међународни акти

Повеља Уједињених нација

- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;

- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

### **Правни оквир Републике Србије**

- 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) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);

## **РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике. То су кључни алати за

формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију програма и деловања установе како не би произвела различите ефекте на жене и мушкарце.

**А) укупан број запослених, разврстан по полној структури**

Пол	број	процент
мушкарци	10	52,63
жене	9	47,38

**Б) укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених**

Назив радног места	Бр. извршилаца	Број запослених	М	Ж	М%	Ж%
Заменик директора Туристичке организације	1	0	0	0	0	0
Помоћник директора Туристичке организације задужен за туризам	1	0	0	0	0	0
Руководилац службе I - унапређење, развој, промоција туризма и туристичко информативни центар	1	1	1	0	100	0
Руководилац послова за односе са јавношћу и маркетинг	1	1	0	1	0	100
Аналитичар за развој и унапређење туристичког производа	1	1	1	0	100	0
Аналитичар за промоцију туристичке понуде	2	4	2	2	50	50
Организатор за развој и промоцију туристичких производа	3	2	1	1	50	50
Информатор у Туристичко-информативном центру	2	4	3	1	75	25
Руководилац службе II- финансије, рачуноводство и општи послови	1	1	1	0	100	0
Референт за правне, кадровске и административне послове	1	1	0	1	0	100
Референт за заштиту, безбедност и здравље на раду	1	1	1	0	100	0
Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник	2	2	0	2	0	100

## Ц. Родна структура по образовању

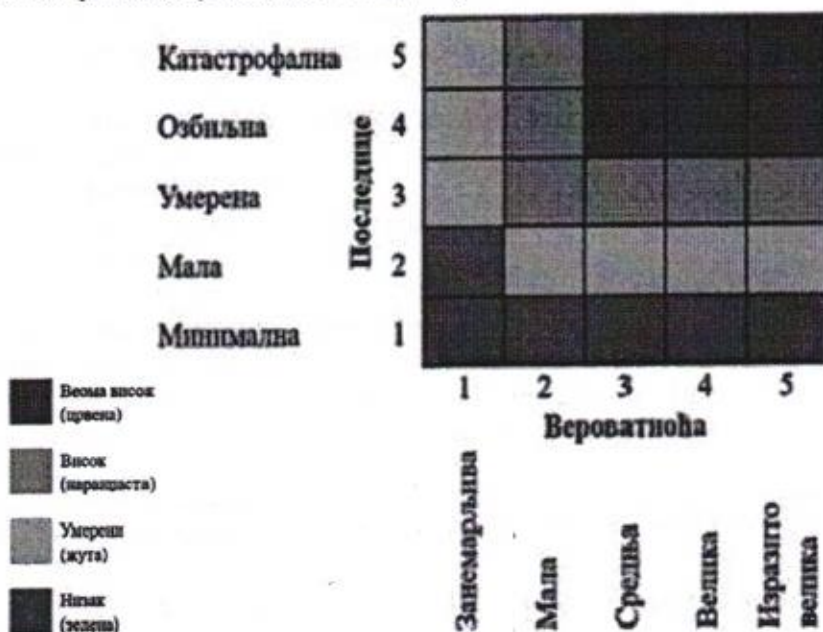
Спрема	број ж	Број м	процент Ж	процент М
VIII	0	0	0,00	0,00
VII-1	2	0	100	0,00
VII	2	5	28,57	71,43
VI	1	1	50	50
V	1	0	100	0,00
IV	3	3	50	50
III	0	1	0,00	100,00
Укупно	9	10	47,38	52,63

### 1. ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

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, према доле наведеној табели.



У свим сегментима процеса рада у Туристичкој организацији града Зрењанина вероватноћа угрожавања лица је 1 док су могуће последице минималне.

## **МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **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 Туристичке организације града Зрењанина није у потпуности 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 – директор и кординатор кога одреди руководиоца.

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: ПОДИЗАЊЕ СВЕСТИ ЗАПОСЛЕНИХ О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**

Разлог за увођење мере:

Упознати запослених са правом регулативом из области родне равноправности

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Периодично обавештавати запослене о правној регулативи и о раду Координационог тела за родну равноправност. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – директор и кординатор кога одреди руководиоца.

Престанак спровођења мере:

Нема временско ограничење.

### **МЕРА 3: ОБУКА ЗАПОСЛЕНИХ НА РУКОВОДЕЋИМ РАДНИМ МЕСТИМА**

Разлог за увођење мере:

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

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – директор и кординатор кога одреди руководилац.

Престанак спровођења мере:

Нема временско ограничење.

## ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

- Сања Петровић в.д. директора, телефон: 023 523 160,

