

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ АПАТИН



децембар 2022. године

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
ОПШТИНА АПАТИН
Начелник општинске управе
Дана: 30.12.2022. год.
Апатин, Српских владара 29
ПИБ: 101269416
Матични број: 08350957
Рачун бр.: 840-54640-41 Управа за трезор
Сајт: <http://www.soapatin.org/>
Тел: 025/772-122

На основу члана 19 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) Начелник Општинске управе општине Апатин доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Одговорно лице: Начелник Општинске управе општине Апатин: Мане Шкорић
План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Општинске управе општине Апатин израђен је дана 30.12.2022. године.
Овај план се налази на сајту Општине Апатин <http://www.soapatin.org/>. Садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности у Општинској управи општине Апатин.

САДРЖАЈ

УВОД.....	4
ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА	5
МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ	7
ОПШТИ ДЕО.....	8
НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	8
ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	14
МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	15
ОПШТЕ МЕРЕ.....	15
ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	15
РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊА	17
МЕРЕ КОЈЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ У СЛУЧАЈЕВИМА ОСЕТНО НЕУРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛА	17
ПОЧЕТАК ПРИМЕНА ПЛАНА	17
ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	18
СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	18

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотеженост 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 свакако неоправдано ризиковање, 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 по полу, полнима карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања рада, самозапошљавању, заштите потрошача (робе и услуга); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и 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 се 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 праксам лице или група лица, ставља уку би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристикама односно рода, у неповољан положај у пређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законским циљем, а средства запостизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу полу, 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 рада, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу полу, 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 и подстицаање 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 (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности утврђује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор на применом закона и друга питања од значаја за осигурање 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 перспективом уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладим за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- Осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју ил из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- Једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њиховим резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- Родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- Родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и

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 (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности утврђује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор на применом закона и друга питања од значаја за осигурање 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 перспективом уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладим за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- Осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју ил из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- Једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њиховим резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- Родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- Родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и

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

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 дискриминација 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);
- 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 А/Рес/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/РЕС/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/ц 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезују 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 пуно равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став1), једнаку законску заштиту (члан 21. став2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), 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 (чла 68) и социјалну заштиту породице и запослених (чла 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 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);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

ОПШТИ ДЕО

НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА

Управе послове у оквиру права и дужности општине и одређене стручне и административно - техничке послове за потребе Скупштине општине, Председника и Општинског већа, врши Општинска управа.

Општинска управа је образована као јединствени орган.

Општинска управа:

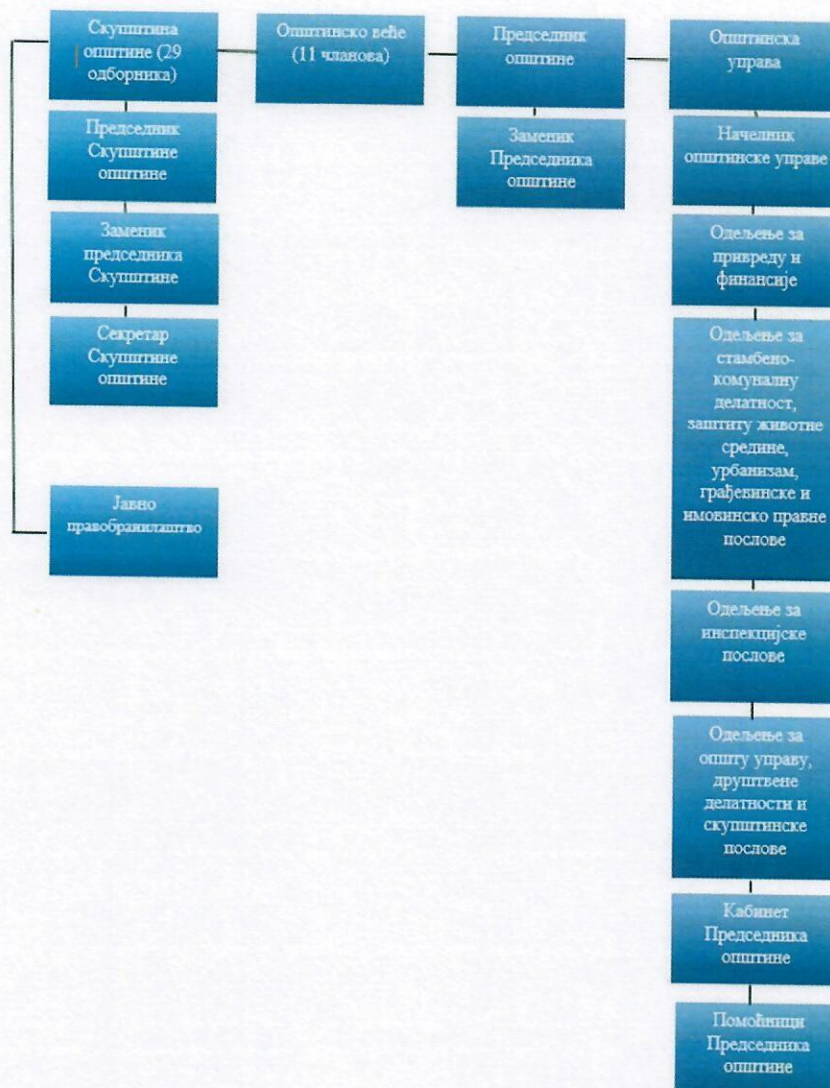
- 1) припрема прописе и друге акте које доноси Скупштина општине, Председник и Општинско веће;
- 2) извршава одлуке и друге акте Скупштине општине, Председника и Општинског већа;
- 3) решава у управном поступку у првом степену о правима и дужностима грађана, предузећа, установа и других организација у управним стварима из надлежности општине;
- 4) обавља послове управног надзора над извршавањем прописа и других општих аката Скупштине општине;
- 5) извршава законе и друге прописе чије је извршавање поверено Општини;
- 6) води законом прописане евиденције и стара се о њиховом одржавању;
- 7) обавља стручне и административно-техничке послове за потребе рада Скупштине општине, Председника и Општинског већа;
- 8) пружа помоћ месној заједници у обављању административно - техничких и финансиско - материјалних послова;

9) доставља извештај о свом раду на извршењу послова из надлежности Општине и поверених послова, Председнику, Општинском већу и Скупштини општине, по потреби, а најманње једном годишње.

Овлашћење у погледу вршења послова из своје надлежности, Општинска управа остварује у складу са општим актима Општине, применом закона и других прописа.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, овај орган доноси План остваривања и унапређења родне равноправности у складу са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Решењем Начелника општинске управе Општине Апатин број 02-79-2022-IV од дана 02. новембра 2022. године, именована је Наташа Ћурчић, шефица Кабинета председника општине Апатин, за лице задужено за спровођење и праћење мера за остваривања и унапређивања родне равноправности.



Правилник о организацији и систематизације радних места у Општинској управи и Правобранилаштву садржи:

Укупан број систематизованих радних места у Општинској управи је 73 и то:

- 9 функционера,
- 1 службеника на положају,
- 76 службеника на извршилачким радним местима, и
- 5 на радним местима намештеника.

Укупан број систематизованих радних места у Правобранилиштву је 2 и то:

- 1 службеник на извршилачком радном месту, и
- 1 функционер.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 осетљивање 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 унапредњење 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.

ЦИКЛУС НЕПОСТОЈАЊА АДЕКВАТНЕ РОДНЕ СТАТИСТКИЕ

НЕПРИДАВАЊЕ ДОВОЉНЕ ПАЖЊЕ

НЕЕФИКАСНЕ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПОЛИТИКЕ И
ПРОГРАМИ

НЕРЕШАВАЊЕ И ОПСТАЈАЊЕ ПРОБЛЕМА

НЕПОСТОЈАЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВИХ ПОДАТАКА

НЕВИДЉИВОСТ ПРОБЛЕМА

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ

Укупно: 1 (1 %)
Ж: (%)
М: 1 (100 %)

Од 21–30 година живота

Укупно: 14 (18 %)
Ж: 9 (64 %)
М: 5 (36 %)

Од 31–40 година живота

Укупно: 23 (30 %)
Ж: 13 (57 %)
М: 10 (43 %)

Од 41–50 година живота

Укупно: 24 (32 %)
Ж: 18 (75 %)
М: 6 (25 %)

Од 51–60 година живота

Укупно: 14 (18 %)
Ж: 3 (21 %)
М: 11 (79 %)

Од 61–70 година живота

КВАЛИФИКАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ РАЗВРСТАНИХ ПО ПОЛУ

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. НКВ	2 (3 %)	2 (3 %)	0 (0 %)
2. III	3 (4 %)	1 (1 %)	2 (3 %)
3. IV sss	21 (28 %)	10 (13 %)	11 (15 %)
4. VI	10 (13 %)	7 (9 %)	3 (4 %)
5. VII	40 (53 %)	23 (30 %)	17 (23 %)
6.	(%)	(%)	(%)
7.	(%)	(%)	(%)
8.	(%)	(%)	(%)

БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА НА ИЗВРШИЛАЧКИМ РАДНИМ МЕСТИМА И ПОЛОЖАЈА

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	64 (100 %)	41 (64 %)	23 (36 %)
Лица на положајима	1 (100 %)	0 (0 %)	1 (100 %)

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Општинској управи општине Апатин постоји родна несразмерност, и то у корист жена. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да овај орган нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка. Чињеница је да се за рад у органима ЈЛС приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују жене, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз том делу.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би овај орган могао да предузме а којима би се овај јаз међу половима смањило. Без обзира на постојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у општинској управи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим

Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Свакако, имајући у виду да јаз постоји, оцењен је умерени степен ризика.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Општи циљ доношења Плана је Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада општинске управе општине Апатин.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљености жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запославања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Успостављање инклузивне средине у општинској упави општине Апатин, у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мере, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљености полова кроз могућност једнаком приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњене потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним и органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично.

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

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 унапређење 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 (декларација, револуције, стратегије и сл), чији је циљ остваривања родне равноправности.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне, односно подстицајне мере за остваривање и унапређење 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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Општинска управа општине Апатин доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

- ❖ УПОТРЕБА РОДНО ОСЕТЉИВИХ ЈЕЗИКА на интернет презентацији органа код означавања лица, п риликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конфереција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;

Надоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређене 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.

У интерним документима у Општинској управи општине Апатин није приступан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

- ❖ РОДНО БУЋЕТИРАЊЕ У ПРОЦЕСУ ПЛАНИРАЊА, управља и спровођења планова и пројеката на нивоу органа. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буђетирања у организацији Националне академије за јавну управу и СКГО.
- ❖ ПРОМОРИСАЊЕ ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- ❖ УРАВНОТЕЖЕНА ЗАСТУПЉЕНОСТ ПОЛОВА у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- ❖ КОНТИНУИРАНОСТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ о темама родне равноправности принципа једнаких могућности мирног решавања спорова забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу у СКГО који се доносе на теме родне равноправности и забране дискриминације. Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.
- ❖ ПРИКУПЉАЊЕ РЕЛЕВАНТНИХ ПОДАТАКА разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама. Наведене мере примају се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег се прописане. У Општинској управи општини Апатин је имовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у којем су одређени и саставља извештање о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоци органа, које орган јавне власти након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊА

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за предходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

МЕРЕ КОЈЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ У СЛУЧАЈЕВИМА ОСЕТНО НЕУРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛА

Општинска управа општине Апатин нема неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНА ПЛАНА

Овај План ступа на снагу даном објављивања на званичној интернет презентацији општине Апатин у рубрици “Документи“, на веб адреси: <https://www.soapatin.org/>

Све мере су донете са циљем континуирано унапређење родне равноправности у Општинскох управи општине Апатин.

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

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

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

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мере из Плана управљања ризицима

Име: Наташа	Презиме: Ђурчић	Контакт телефон: 0692526005	Електронска адреса: rodna.ravnopravnost@apatin.rs
----------------	--------------------	--------------------------------	--

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	anitidiskriminacija.rodna@minlmpdd.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

Начелник општинске управе
Општине Апатин

Мане Шкорић

