

**ПЛАН  
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У  
ОПШТИНИ АДА ЗА 2023. ГОДИНУ**

**Ада, децембра 2022. године**

**ПЛАН  
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У  
ОПШТИНИ АДА ЗА 2023. ГОДИНУ**

На основу одредаба члана 16. став 3. Закона о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије“, број 51/2021) садржи:

1. Кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, укључујући и године старости;
2. Списак посебних мера;
3. Разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу;
4. Почетак примене;
5. начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

**I. КРАТАК ПРИКАЗ И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ, УКЉУЧУЈУЋИ И ГОДИНЕ СТАРОСТИ;**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица:		59 (100%)	
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена:		32 ( 54,24%)	
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца:		27 ( 45,76%)	
Старосна структура:	Укупно: 2 (100 %)	Од 21-30 година живота	
	Ж: 1 (50 %)		
	М: 1 (50 %)		
	Укупно: 22 (100 %)	Од 31-40 година живота	
	Ж: 15 (68,18 %)		
	М: 7 (31,82 %)		
	Укупно: 16 (100 %)	Од 41-50 година живота	
	Ж: 9 (56,25%)		
	М: 7 (43,75 %)		
	Укупно: 14 (100 %)	Од 51-60 година живота	
	Ж: 7 (50%)		
	М: 7 (50%)		
	Укупно: 5 (100%)	Од 61-70 година живота	
	Ж: 2 (40%)		
	М: 3 (60 %)		
	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:		
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	1 (100%)	0 (0%)	1 ( 100%)

2.	1 (%)	1 (100%)	0(0%)
3.	7(100%)	4(57,15%)	3(42,85%)
4.	6(100%)	3(50%)	3(50%)
5.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6.	39(100%)	21(53,85%)	18(46,15%)
7.	5(100%)	4(80%)	1(20%)
8.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:			
	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	46(100%)	28(60,87%)	18(39,13%)
Лица на положајима	1(100%)	0(0%)	1(100%)

### Полна заступљеност у органима Општине Ада, у ОУ општине Ада, Органима јавних предузећа, установа и месних заједница

а) Процент мање заступљеног пола на руководећим местима у општинској управи и органима власти јединице локалне самоуправе (заокружити пол, односно навести проценат броја мушкараца/жена на руководећим местима у односу на укупан број руководећих радних места):

- председник/ца општине/градоначелник/ца **М** Ж
- заменик/ца председника општине/градоначелника М **Ж**
- председник/ца скупштине општине/града **М** Ж
- заменик/ца председника скупштине општине/града **М** Ж
- број одборника/ца у скупштини М 69% Ж 31%
- састав општинског/градског већа М 55,56% Ж 44,44%
- начелник/ца управа општине/града М 100% Ж 0%
- састав руководстава унутрашњих организационих јединица општине/града М 25% Ж 75%
- председник/ца месних заједница М 50% Ж 50%
- савет месних заједница М 67,86% Ж 32,14%

б) проценат мање заступљеног пола на руководећим местима у јавним предузећима и установама чији је оснивач јединица локалне самоуправе (навести проценат броја мушкараца/жена на руководећим местима у односу на укупан број руководећих радних места):

- руководиоци јавних предузећа М 100% Ж 0%
- УО/НО јавних предузећа М 50% Ж 50%
- руководиоци установа М % Ж 100%
- УО/НО установа М 62,5% Ж 37,5%

Области и процеси представљају израз самопроцене органа општине Ада и општинске управе општине Ада у вршењу основних принципа родне равноправности.

Скупштина општине Ада је донела:

Одлуку о родној равнопавности број: 016-24/2022-01 („Службени лист општине Ада“, број 33/2022),

Одлуку о образовању Комисије за родну равноправност Скупштине општине Ада и о именовану њених чланова под бројем: 016-29/2022-01 („Службени лист општине Ада“, број 34/2022).

Општинско веће општине Ада донела је:

Закључак о образовању савета за родну равноправност органа Општинске управе општине Ада и о именовану његових чланова („Службени лист општине Ада“, број 34/2022).

Скупштина општине је руководила са принципима којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и у раду сталих тела Скупштине општине, Општинског већа и у органима јавних предузећа и јавних установа чији је оснивач. Можда, ови принципи и мере нису у сваком случају долазили до изражаја, међутим активнијом и на прописима заснованим вођењем родне осетљиве статистика ситуација ће се побољшати. Средства за унапређење родне равноправности досада нису издвајана, али и то треба да буде део праксе у наредном периоду. Досада су из средстава за обуку запослених један одређени део је ипак био издвојен за унапређење родне равноправности.

У задњих 5 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

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

## **II. ПОСЕБНЕ МЕРЕ, РАЗЛОЗИ ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ЦИЉЕВЕ КОЈИ СЕ ЊИМА ПОСТИЖУ, ПОШЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА**

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**

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 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.

### **Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

У одељку где смо износили родну осетљиву статистику, а и у статистикама која нисмо у овом плану изнели, примећују се и осетно неуравнотежена заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, зато ће се у наредном периоду сконцентрисати на те статистике односно појаве ради постизања уравнотежену заступљеност полова.

### **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 деловања.

Скупштина општине Ада и њени орган и Орган општине Ада 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.**
- **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 одговарајућем 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 2022 – 2026. године.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- 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.

Скупштина општине Ада и њени орган и Орган општине Ада 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 лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

**МЕРА 2. 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 Скупштине општине, њених органа и у Општинској управи 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 равнопраност 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 3: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

**Разлог за увођење мере:**

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

**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;
- одабира чланова/кандидата у скупштину општине, код предлагања чланова општинског већа, сталних тела скупштине општине, озганима управљања јавних предузећа и установа чији је оснивач општина Ада, у одабиру кандидата за савет месних заједница и др.;
- 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 4. 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:**

Први и други квартал 2023. 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.

Република Србија  
Аутономна Покрајина Војводина  
Општина Ада  
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ АДА  
Број: 016-40/2022-01  
Ада, 28.12.2022. године

ПРЕДСЕДНИК СО АДА,  
Јожеф Тобиаш с.р.