

**ПЛАН  
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
ОПШТИНЕ АДА**

**Ада, децембра 2022.**

# САДРЖАЈ

УВОД .....	4
1. ОПШТИ ДЕО .....	6
1.1. Назив органа, подаци о седишту и одговорном лицу за координацију израде Плана и одговорном лицу .....	6
1.2. Родно осетљива статистика .....	7
1.2.1. Полна заступљеност у органима Општине Ада, у ОУ општине Ада, Органима јавних предузећа, установа и месних заједница .....	8
1.2.2. Структура запослених у Органу управе општине Ада према степену стеченог образовања и полу .....	8
1.2.3. Структура запослених према годинама старости и полу .....	9
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	9
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....	10
3.1. Опште мере .....	10
3.2. Посебне мере .....	10
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....	11
3.2.2. Подстицајне мере .....	11
Време за увођење мере: .....	11
Начин спровођења и контроле спровођења мере: .....	11
3.2.3. Програмске мере .....	12
МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА .....	12
Разлог за увођење мере: .....	12
Време за увођење мере: .....	12
Начин спровођења и контроле спровођења мере: .....	12
Престанак спровођења мере: .....	12
МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ .....	12
Време за увођење мере: .....	12
Начин спровођења и контроле спровођења мере: .....	12
Престанак спровођења мере: .....	13
МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА .....	13
Начин спровођења и контроле спровођења мере: .....	13
Престанак спровођења мере: .....	13
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА .....	13
ЗАКЉУЧАК .....	14
А) Подстицајна мера .....	14
Б) Програмске мере .....	14
ПРИЛОЗИ .....	15

## 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 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 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 члан 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.

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);
- 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/Res/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/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), 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);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

## **1. ОПШТИ ДЕО**

### **1.1. Назив органа, подаци о седишту и одговорном лицу закоординацију израде Плана и одговорном лицу**

#### **Подаци о доносиоцу Плана, предлагаачу и правном основу за доношење:**

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Скупштина општине Ада на основу Нацрта утврђен од стране Савета за родну равноправност и Утврђеног Предлога од стране Општинског Већа општине Ада, доноси Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Олуке о усвајању Плана управљања ризицима.

Јединица локалне самоуправе:	Општина Ада
Адреса:	Трг ослобођења 1
Матични број:	08070636
ПИБ	100985430

Одговорно лице за координацију доношења Плана је Лице за родну равноправност Хајналка Рушак – шефица одељења за општу управу друштвене делатности и заједничке послове

Одговорно лице: Золтан Билицки

Општинска управа се организује на основу одредаба Одлуке о општинској управи општине Ада („ Службени лист општине Ада“, број 40/2016, 9/2017 и 15/2018 у складу са одредбама Закона о локалној самоуправи и Статута општине Ада.

Правилник о организацији и систематизацији радних места у органима, службама и организацијама општине Ада (пречишћени текст) је утврђен 10.01.2022. године. По овом акту у Општинском органу су утврђене следеће организационе јединице:

Основне унутрашње организационе јединице у саставу са одсецима, реферадама, канцеларије, службе и сл. су:

1. Одељење за комуналне послове, урбанизам, грађевинарство и заштиту животне средине;
  - одсек за комуналне послове, урбанизам и грађевинарство,
  - одсек за заштиту животне средине,
2. Одељење за капиталне инвестиције и за локални економски развој;
  - одсек за пројекте и инвестиције,

- реферада за пољопривреду, туризам и друге привредне делатности,
  - реферада за јавне набавке
3. Одељење за буџет и финансије;
    - реферада за буџет,
    - реферада за трезор,
    - реферада за финансије
  4. Одељење за локалну пореску администрацију;
  5. Одељење за општу управу, друштвене делатности и заједничке послове;
    - одсек за управу,
      - реферада за лична стања грађана,
      - писарница,
      - месна канцеларија Мол,
    - одсек за друштвене делатности и заједничке послове,
      - реферада за образовање, културу, здравствену и социјалну заштиту, спорт и омладину,
      - реферада за финансијску подршку породици са децом и борачку-инвалидску заштиту,
      - реферада за управљање људским ресурсима,
      - реферада за одбрану и заштиту,
      - реферада осталих заједничких послова
  6. Одељење за имовинско-правне послове;
  7. Одељење за инспекцијске послове;
  8. Стручна служба за скупштинске послове и послове Општинског већа.
- Радна места изван организационих јединица - самостална извршилачка радна места  
 Кабинет председника општине  
 Општинско правобранилаштво

### **Органи који доносе одлуке:**

Скупштина општине Ада,

Општинско већ општине Ада,

Председник Општине,

Начелник општинске управе општине Ада

Ови органи доносе одлуке у складу са својим овлашћењима из закона, подзаконских аката, Статута и других општих аката Скупштине општине и Општинског већа општине Ада.

Ови органи се образују на основу Закона и Статута општине Ада.

## **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 производеле 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 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	<input checked="" type="radio"/> М	<input type="radio"/> Ж
• заменик/ца председника општина/градоначелника	<input type="radio"/> М	<input checked="" type="radio"/> Ж
• председник/ца скупштине општине/града	<input checked="" type="radio"/> М	<input type="radio"/> Ж
• заменик/ца председника скупштине општине/града	<input checked="" type="radio"/> М	<input type="radio"/> 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%

Ови извештаји о родној заступљености се не воде, али с обзиром на чињеницу да постоји извор података неопходно је да се успостави стална евиденција о чему ће бринути лице за родну равноправност.

### 1.2.2. Структура запослених у Органу управе општине Ада према степену стеченог образовања и полу

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%)

### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости и полу

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 %)	

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

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

Скупштина општине Ада је донела:

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

Одлуку о образовању Комисије за родну равноправност Скупштине општине Ада и о именовању 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 именовању његових чланова („Службени лист општине Ада“, број 34/2022).

У процедури доношења налазе се:

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности општине Ада и План за остваривање и унапређење родне равноправности у општини Ада за 2023. годину

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 сучајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или 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.

### **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**

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.

### **3.2.1. 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, примењују 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.

### **3.2.2. 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

### **3.2.3. 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 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 Скупштини 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 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 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, озанима 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 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:**

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.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Хајналка Рушак	Лице за родну равноправност Шефица одељења за општу управу, друштвене делатности и заједничке послове	+381248 52106	<a href="mailto:rusakh@ada.org.rs">rusakh@ada.org.rs</a>
2.	Вања Гавриловић	Председник Савета за родну равноправност	+381248 52106	<a href="mailto:gavrilovic.vanja@ada.org.rs">gavrilovic.vanja@ada.org.rs</a>
3.	Кристиан Ходик	Саветнику за послове родне равноправности и инклузије Рома	+381248 52106	<a href="mailto:hkristian@ada.org.rs">hkristian@ada.org.rs</a>

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

### Б) 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;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Општини Ада.

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 – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

III - 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	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

Република Србија  
Аутономна Покрајина Војводина  
Општина Ада  
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ АДА  
Број: 016-39/2022-01  
Ада, 28.12.2022. године

ПРЕДСЕДНИК СО АДА,  
Јожеф Тобиаш с.р.