РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТИНА ЖИТОРАЂА

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

БРОЈ:016-333/2023-01

ДАТУМ:02.03.2023.године

На основу члана 19., 21. и 23. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС“, 52/2021), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022) и члана 67. Статута општине Житорађа („Службени лист града Ниша“, број 27/2019, 37/2022 и 125/2022),а имајући у виду поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости, солидарност, правичност, једнаке могућности за све без дискриминације по било којој основи, подршку личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група кроз заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности,

Председник Општине Житорађа, доноси

**ПЛАН**

**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

**ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**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, корипћење личних знања и способности за лични 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, самозапошљавања, 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, породиљског 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 (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остсваривања 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 („Сл. Гласник РС“ бр. 52/2021), дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности и представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других органиизација и удружења.

У националној стратегији за родну равноправност од 2021. – 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2. 4. Јачање капацитета, унапређивање институционолног и номративног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање акта о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странка, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у јединици локалне самоуправе, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и сровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности ( члан 7. 10. 26. 47. и 48.).

**Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна радноправност**

Република Србија је прихвтила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи јавни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне закона и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискиминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискиминације жена ( тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланици УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима али и на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европоских интеграција такође подразумева усаглашавње 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, дидрективе савета Европе 78/2000 о дискриминацији, Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе ( Деклерација Савета Европе о једнакости мушкарца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Репувлика Србија гарантује равоправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остсваривању равноправности жена и мушкраца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи:''држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.

**Међународни акти**

* Повеља Уједињених нација;
* Универзална деклерација о људским правима (1948);
* Европска повеља о људским правима (1950);
* Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1996);
* 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 дискиминације 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;
* Пенкишка деклерација 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 становнилштву и развоју (1994);
* Специјална сесија ГСУН: жене 2000: родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000)-Миленијумска деклерација 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 A/RES/70/1 (2015);
* Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
* Повеља ЕУ о основним правима 2016/с202/025;
* 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 осталом 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 радом државног органа (члан 35. став 2.), јемчи заштиту података о личности (члан 42.), право азила (члан 57.), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (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);
* Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09);
* Закон о раду („Сл. Гласник РС“ бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС, 113/2017 И 95/2018- аутентично тумачење);
* Правилник о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. Гласник РС“ бр.67/2022)

**ОПШТИ ДЕО**

**1.Радни процеси**

Основни подаци о органу јавне власти

Назив: Општина Житорађа

Адреса седишта: Топлички Хероји бр.53

Матични број: 07215479

ПИБ: 100369149

Одговорно лице: Иван Станојевић –Председник општине Житорађа

 Саша Цекић- заменик Председника општине Житорађа

Председника општине бира Скупштина општине из реда Одборника на период од 4 године, тајним гласањем, већином гласова од укупног броја Одборника Скупштине општине.

Председник општине има заменика који га замењује у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност.

Председник Скупштине општине предлаже кандидата за Председника општине.

Кандидат за председника општине предлаже кандидата за заменика Председника општине из реда Одборника кога бира Скупштина општине на исти начин као председника општине.

Председнику општине и заменику Председника општине избором на ове функције престаје мандат Одборника у Скупштини општине.

Председник општине и заменик Председника општине су на сталном раду у Општини.

Заменик Председника општине замењује Председника општине у његовом одсуству.

Заменик Председника општине је члан општинског Већа по функцији.

|  |
| --- |
| Председник Општинe |

 ↓

|  |
| --- |
| Заменик Председника Општине |

 ↓

|  |
| --- |
| Помоћник Председника општине за област економије |

 ↓

|  |
| --- |
| Помоћник Председника општине за пољопривреду и рурални развој |

Председник општине је извршни орган власти јединице локалне самоуправе.

Заменик Председника општине замењује Председника општине у његовом одсуству.

Чланом 44.Закона о локалној самоуправи („Службени Гласник РС“бр.129/2007, 83/2014-др.закон, 101/2016-др.закон, 47/2018 и 111/2021-др.закон), регулисане су надлежности, овлашћења иобавезе Председника општине.

Председник општине:

* Представља и заступа општину,
* Предлаже начин решавања питања о којима одлучује Скупштина општине,
* Наредбодавац је извршења буџета,
* Оснива буџетски фонд и утврђује програм коришћења средстава буџетског фонда у складу са Законом,
* даје сагласност на опште акте којима се уређују број и структура запослених у установама које се финансирају из буџета општине и на број и структуру запослених и других лица која се ангажују на остваривању програма или дела програма корисника буџета Општине,
* Усмерава и усклађује рад општинске управе,
* Представља општинско веће, сазива и води његове седнице,
* Доноси појединачне акте за које је овлашћен Законом, овим Статутом или Одлуком Скупштине Општине,
* Доноси Решење о давању у закуп грађевинског земљишта у јавној својини Општине у складу са Законом, другим прописима и програмом коришћења грађевинског земљишта,
* Одлучује о давању у закуп одн. на коришћење непокретности у јавној својини општине , у складу са Законом и прописом општине,
* Одлучује о прибављању и располагању покретним стварима у јавној својини општине,
* Даје претходну сагласност носиоцима права коришћења на стварима у јавној својини општине (месним заједницама, установама и другим организацијама) за давање у закуп тих ствари,
* Врши распоред службених зграда и пословних просторија у јавној својини општине,
* Закључује уговоре у име општине на основу овлашћења из Закона, Статута и Одлука Скупштине општине,
* У име општине закључује колективне уговоре за органе и предузећа, установе и друге јавне службе чији је оснивач општина,
* Одлучује о организовању и спровођењу јавних радова,
* Закључује уговор о донацији од физичког или правног лица,
* Командант је Општинског штаба за ванредне ситуације по положају, доноси Одлуку о проглашењу и укидању ванредне ситуације на предлог општинског штаба за ванредне ситуације,
* Доноси Одлуку о проглашењу дана жалости у општини,
* Усваја извештаје о извршењу буџета Општине и доставља их Скупштини општине,
* Информише јавност о свом раду,
* Подноси жалбу Уставном Суду Републике Србије ако се појединачним актом или радњом државног органа или органа Општине, онемогућава вршење надлежности општине,
* Образује стручна саветодавна радна тела за поједине послове из своје надлежности
* Поставља и разрешава помоћнике председника општине,
* Доноси акта из надлежности Скупштине општине у случају ратног стања или елементарних непогода , с тим што је дужан да их поднесе на потврду Скупштини чим она буде у могућности да се састане,
* Врши и друге послове утврђене овим Статутом и другим актима општине.

Председник општине је одговоран за благовремено достављање података , списа и исправа, када то захтева надлежни орган Републике када врши надзор над радом и актима извршних органа општине.

Помоћник Председника општине за област економије обавља следеће послове:

* спроводи утврђену политику локалног економског развоја
* прикупља податке од значаја за инвестирање у општину и предлаже подстицајне мере на унапређењу локалног економског развоја
* покреће иницијативе, предлаже пројекте, даје мишљење у вези са питањима која су од значаја за развој у области за коју је постављен
* израђује студије аналитичке оправданости пројекта, оправданости инвестиција, утврђује буџет и финансијски план пројеката и економску оправданост пројекта
* остварује контакте и сарадњу са потенцијалним инвеститорима
* сарађује са ресорним министарствима и привредном комором , као и другим организацијама и институцијама и информише исте о развоју и проблемима на нивоу општине
* учествује у изради буџета општине
* врши и друге послове по налогу Председника општине.

Помоћник Председника општине за област економије је на сталном раду у посебној организационој јединици – Кабинет Председника општине и остварује сва права из радног односа у својству постављеног лица , у складу са Законом.

Помоћник Председника општине за свој рад одговара Председнику општине Житорађа.

Помоћник председника општине за област економије поставља се на период до истека мандата председника општине, одн. до његовог разрешења, с' тим да Помоћник председника општине може бити разрешен и пре истека мандата на који је постављен.

Коефицијент за обрачун и исплату зараде помоћнику Председника општине за област економије утврђује Одбор за административно-мандатна питања, избор и именовања Скупштине општине Житорађа.

Помоћник Председника општине за област пољопривреде обавља следеће послове:

* Покреће иницијативе, предлаже пројекте и даје мишљења у вези са питањима из области за коју је постављен,
* Покреће иницијативу за развој пољопривреде,
* Прикупља податке и предлаже подстицајне мере за развој и унапређење пољопривреде на територији општине Житорађа
* Води евиденцију и стара се о извршењу обавеза пољопривредних произвођача, по Решењима која добију пољопривредни произвођачи,
* Припрема извештаје, информације и анализе по налогу Председника општине
* Врши и друге послове по налогу Председника општине.

Помоћник Председника општине је на сталном раду у посебној организационој јединици- Кабинету Председника општине и остварује сва права из радног односа у својству постављеног лица, у складу са Законом.

Помоћник Председника општине за свој рад одговара Председнику општине Житорађа.

Помоћник Председника општине за област пољопривреде, поставља се на период до истека мандата Председника општине, односно до његовог разрешења , с тим да помоћник Председника општине може бити разрешен и пре истека мандата на који је постављен.

Коефицијент за обрачун и исплату зараде помоћнику председника општине за област пољопривреде, утврђује Одбор за административно мандатна питања, избор и именовања Скупштине општине Житорађа.

**Напомена:** Правилником и измени и допуни Правилника о организацији и систематизацији радних места у општинској управи и општинском Правобранилаштву општине Житорађа од 16.12.2022.године, систематизовано је радно место: „Шеф кабинета Председника Општине“. Међутим, до дана израде овог Плана, није донето посебно Решење којим би било постављено лице за Шефа кабинета председника општине.

**1.2. Родно осетљива статистика**

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 осетљива 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 икреирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

**1.2.1.Полна заступљеност у Кабинету Председника општине**

• председник/ца општине Житорађа М
• заменик/ца председника општине Житорађа М
• помоћник председника општине за област економије М
• помоћник председника општине за пољопривреду и рурални развој М

Укупан број чланова кабинета Председника општине је 4, и то 4 мушкарца.

Потребно је имати у виду да се у овом случају се ради о политичким функцијама, које свој легитимитет црпе из поверења грађана, које добијају на ванреднимм или редовним локалним изборима.

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 задужено за родну равноправност.

**1.2.2.Структура запослених у кабинету Председника општине Житорађа према степену стеченог образовања и полу**

Квалификације које поседују чланови кабинета Председника општине лица, разврстани по полу:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ниво квалификације: | Укупно: | Жена: | Мушкараца: |
| 1. | / | / | / |
| 2. | / | / | / |
| 3. | / | / | / |
| 4. | 2 | 0 | 2 |
| 5. | / | / | / |
| 6. | / | / | / |
| 7. | 2 | / | 2 |
| 8. | / | / | /  |

**1.2.3.-Структура кабинета Председника општине према годинама, старости и полу**

|  |
| --- |
| Укупан број чланова кабинета Председника општине: 4 |
| Број и проценат чланова кабинета женског пола: 0 |
| Број и проценат чланова кабинета мушког пола: 4 |

|  |  |
| --- | --- |
| Старосна структура: | Укупно: Од 21-30 година животаЖ:0М:0Укупно: Од 31-40 година животаЖ:0М:2Укупно: Од 41-50 година живота Ж:0М:0Укупно: Од 51-60 година животаЖ:М:1Укупно: Од 61-70 година животаЖ:0М:1 |

**2.ПРОЦЕНА РИЗИКА**

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа
родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана
управљања ризицима.
Процена ризика извршена је у свим областима и радним процесима обвезника и чини
саставни део овог Плана управљања ризицима.
Проценом ризика идентификовани су извори могућег угрожавања лица у процесу рада
који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледане могуће
последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне
равноправности.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених
мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том
радном процесу и помножи са 100.

Тада се добија проценат уравнотежености полова у
служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи
да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика је 0%, што значи да је веома висок ризик родне неуравнотежности.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе
наведеном примеру служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су
нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи
начин:

* 0,10% - веома висок ризик
* 11-20%- висок ризик
* 21-30%- умерени ризик
* 31-40%- низак ризик

 На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени
ризику за повреду принципа родне равноправности.

**3.Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности**

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности укључујући и резултате процене степена ризика у кабинету Председника општине Житорађа не постоје, према резултату процене степена ризика. То значи да не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, те с' тога није потребно предузети мере које се одређују у случајевима веома високог ризика родне неуравнотежности.
У протеклих 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 управљања ризицима, предвиђене су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Средства за унапређење родне равноправности до сад нису издвајана, али план је да то постане део праксе у наредном периоду.

1. **Мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу развстати на опште мере и посебне мере, у складу са Законом.

Опште мере се односе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

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 се 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.

1. **Посебне мере**

Посебне 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 и 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.

1. **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.

Општинско Веће општине Житорађа 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 у 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 2023-2026. 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.
1. **Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Предсдник општине Житорађа, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће програмске мере;

* Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
* Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
* Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

**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 одређеним интерним документима општинског Већа општине Житорађа 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 мера:**

 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 У ВЕЗИ**

 **СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

 **Разлог за увођење мере:**

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

 **Време за увођење мере:**

Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.

 **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Председника општине Житорађа приликом:

-утврђивања програмских циљева и начела програма рада ;

- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

- давање саглсности за потпис колективних уговора, договора и спосразума са државним органима и органима локалне самоуправе и осталих делатности.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одогворно од стране руководиоца.

 **Престанак спровођења мера:**

Мера похађања обука, семинара и конференција 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:**

Упостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија инплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

**Време за увођење мере:**

Спроводиће се од дана усвајања плана управљања ризицима, континуирано.

**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.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима, одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, обављаће лице одређено од стране руководиоца.

**Престанак спровођења мера:**

Мера суспостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј.нема временско ограничење.

**МЕРА 4. РОДНО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ**

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

**Разлог за увођење мере:**

У складу са упутством Министарства финансија за израду о буџету локалне власти, неопходно је да надлежни орган локалне власти на годишњем нивоу донесе план поступног увођења родно одговорног буџетирања, којим ће одредити једног или више корисника буџетских средстава и један или више програма опредељеног буџетског корисника за који/које ће се дефинисати (на нивоу програма и/или програмске активности) најмање један родно одговоран циљ и одговарајући показатељи/индикатори који адекватно мере допринос циља унапређењу равноправности између жена и мушкараца.

**Време за увођење мере:**

Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима континуирано.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности.

Истицање родне димензије проблема који се решава, односно експлицитно узимање у обзир питања рода и родно осетљивог приступа.

Диференцирање циљева и индикатора тако да се експлицитно односе на жене и мушкарце.

Родна анализа (поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумевања препрека у остваривању родне равноправности или постојећих неравноправности која је дефинисана прописима у пракси, укључујући препреке у приступу јавним услугама или јавним добрима, неразумевање различитих потреба и приоритета које одређене полне, старосне, образовне и друге карактеристике имају и на које би локална самоуправа требало да одговори својим политикама и програмима.)

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима, одговоран је руоводилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, обављаће лице одређено од стране руководиоца.

**Престанак спровођења мере:**

Након што на снагу ступе начини за уродњавање, односно за укључивање родне перспективе у циљеве и буду остварени индикатори у оквиру програмске структуре буџета и код локалне самоуправе.

1. **Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ: Наташа Младеновић

РАДНО МЕСТО: Млађи Саветник на пословима процене утицаја пројекта на

 животну средину и праћење стања и заштита и унапређење

 животне средине, стручни и управни послови у области туризма

 и занатства.

БРОЈ МОБ. ТЕЛ: 062-88-46-288

e-mail адреса: natasa.mladenovic@zitoradja.org

**З А К Љ У Ч А К**

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада општине Житорађа и њених органа, водећи принципи су:

* Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнокост и правичност;
* Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потреба жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
* Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
* Одрживи развој је могућ смао ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони правни оквир општине Житорађа, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовње и истраживње, односно деловање и рад органа општине Житорађа у целини уводи тзв. Култура једнаких могућности, за све запослене, и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин органи општине Житорађа исказују јасну опредељеност да подржава промоцију и примену инстинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

* Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
* Општина Житорађа има за циљ постизање уравнотежене заступљености жена и мушкараца на свим нивоима и свим функцијама. Ако је у условима једнаких квалификација један пол изразито недовољно заступљен у датом контексту, препоручује се давање предности кандидатима мање заступљеног пола;
* Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
* Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати, сексуално узнемиравање и сексистичко понашање кршење су људског достојанства;
* Писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

Унапређење родне равноправности и побољшан положај жена и мушкараца у Србији препознати су као један од приоритета Владе Републике Србије. Према томе, политике родне равноправности треба да постану саставни део редовних активности свих државних органа и институција на свим нивоима, чиме ће се родна равноправност успоставити као нужан принцип у процесу редовног планирања јавних политика и њиховог буџетирања. Промоција родне равноправности је такође задатак државе у свим активностима њених институција укључујући и државне универзитете.

У послу, политици и друштву у целини, можемо достићи свој пуни потенцијал само ако искористимо свој таленат и различитост.

**Ступање на снагу Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима објавити у „Службеном листу Града Ниша“ и на интернет страници општине Житорађа.

План управљања ризицима ступа на снагу наредног дана од дана објављивања, а примећиваће се од дана ступања на снагу овог Плана.

Измене и допуне Плана управљања ризицима, врше се на начин и по поступку његовог доношења.

 **ПРЕДСЕДНИК**

 **ОПШТИНЕ ЖИТОРАЂА**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 Иван Станојевић