

**ОПШТИНА АРИЉЕ**

-Општинска управа-

IV број 110-1/2023

Дана 30.12.2022. године

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

**ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ АРИЉЕ**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Општинске управе општине Ариље доноси се следећи акт:

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

# САДРЖАЈ

УВОД .....

1. ОПШТИ ДЕО .....

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

1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА .....

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....

3.1. ОПШТЕ МЕРЕ .....

3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ .....

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....

3.2.2. Подстицајне мере .....

3.2.3. Програмске мере .....

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

РЕЗИМЕ .....

ПРИЛОЗИ .....

*I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана .....*

*II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем 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, 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, 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, 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 чл.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 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 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 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, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

У складу са чланом 2 и 3 Закона о локалној самоуправи, локална самоуправа се остварује у оквиру Општинске управе општине Ариље.

Начелник Општинске управе општине Ариље је Драгана Петровић, службеник на положају.

Општинском управом руководи Начелник, као службеник на положају. Радом унутрашњих организационих јединица руководе руководиоци одељења.

Радна места службеника разврставају се тако што се на опис свих послова радног места примене мерила за процену радног места и потом одреди звање које најбоље одговара радном месту. Радна места службеника, укључујући и радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица у којима искључиво раде службеници, разврставају се, у складу са законом.

Одлуком IV 110-1/2023 од 29.12.2022. године одређено је да је лице задужено за родну равноправност Радојко Крчевинац, Руководилац одељења за Општу управу, скупштинске и заједничке послове.

У Општинској управи општине Ариље ради 45 лица, од је чега је 34 стално запослених а 11 лица радно ангажовано и запослено на одређено време.

ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ АРИЉЕ	
НАЗИВ ОРГАНА	Општинска управа општине Ариље
АДРЕСА	Ул. Светог Ахилија бр. 53, 31230 Ариље
ТЕЛЕФОН	031/31-50-110
Е-МАИЛ	arilje@arilje.org.rs
НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ	Драгана Петровић
МАТИЧНИ БРОЈ	07254628
ПОРЕСКИ ИДЕНТИФИКАЦИОНИ БРОЈ (ПИБ)	100493722
ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ	8411
ТЕКУЋИ РАЧУН	840-1620-21



У оквиру Општинске управе образују се унутрашње организационе јединице за вршење сродних послова. Основна унутрашња организациона јединица је одељење. Ако природа и обим послова налажу, унутар основних унутрашњих организационих јединица могу се образовати уже организационе јединице: одсеци, а унутар одсека – групе.

## **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.

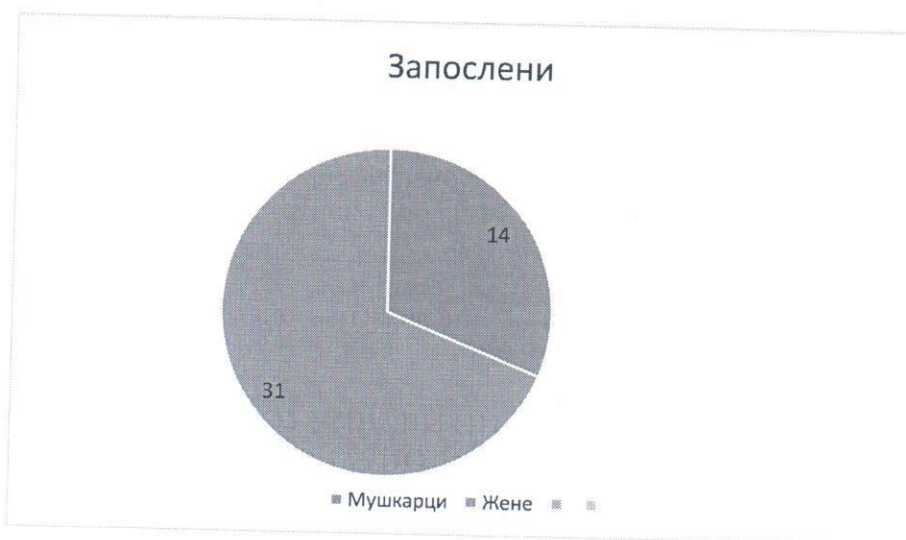
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

### 1.2.1. Полна заступљеност у Општинској управи општине Ариље

У Општинској управи општине Ариље запослено и радно ангажовано је укупно 45 лица, од којих је 31 запослених лица женског пола, 14 запослених мушког пола.

Табела 1.- Запослени и радно ангажовани у Општинској управи општине Ариље разврстани према полу

ЗАПОСЛЕНИ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ АРИЉЕ РАЗВРСТАНИ ПО ПОЛУ				
ЖЕНЕ	процент	МУШКАРЦИ	процент	УКУПНО
31	68,88%	14	31,11%	45

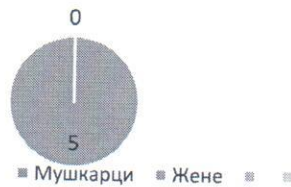


- Од укупног броја запослених у Општинској управи општине Ариље је:
- 37 службеника - 24 службеника женског пола, 13 службеника мушког пола,
- 3 намештеника – 2 намештеника женског пола и 1 намештеник мушког пола
- 5 радно ангажованих лица- 5 женског пола

Табела 2- структура именованих лица и запослених према полу

Запослена и радно ангажована лица	службеници		радно ангажована лица		намештеници	
	број	%	број	%	број	%
Жене	24	64,86 %	5	100	2	66,66 %
Мушкарци	13	35,10 %	0	0	1	33,30 %
УКУПНО	37	100%	5	100%	3	100%

### Радно ангажована лица



### Службеници



### Намештеници



У Општинској управи општине Ариље образују се следеће основне и уже организационе јединице:

**1) Одељење за привреду и финансије:**

- Одсек за буџет и трезор
- Одсек за локалну пореску администрацију

**2) Одељење за општу управу, скупштинске и заједничке послове:**

- Одсек за општу управу и друштвене делатности
- Одсек за скупштинске послове
- Одсек за заједничке послове

**3) Одељење за урбанизам, изградњу и инспекцијске послове:**

- Одсек за урбанизам, имовинско-правне послове, пољопривреду и водопривреду
- Одсек за инспекцијске послов

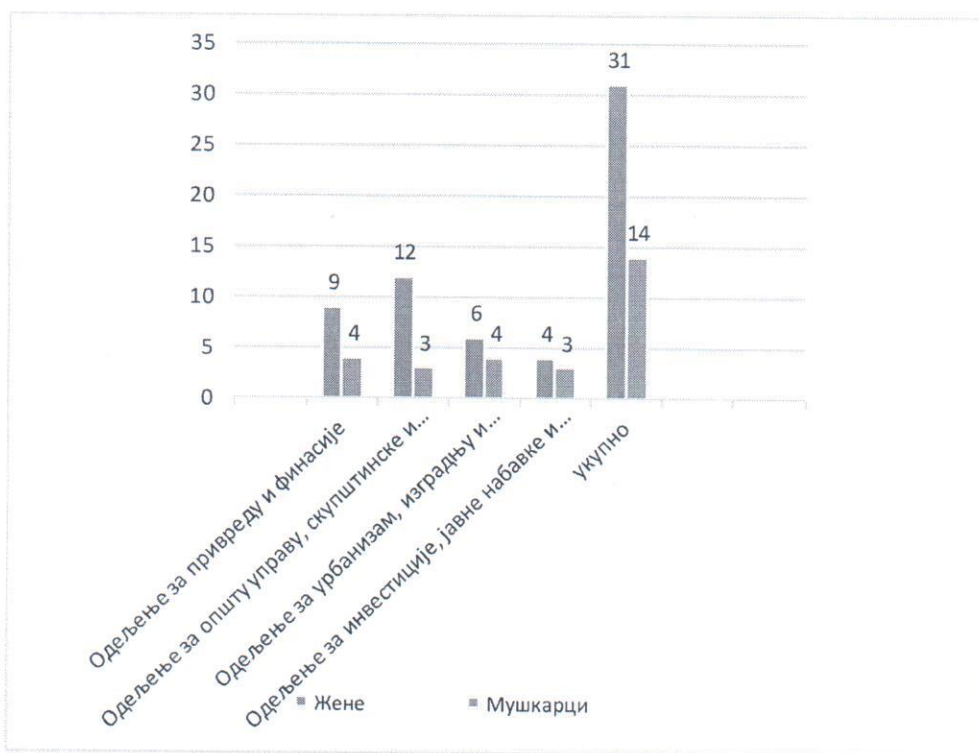
**4) Одељење за инвестиције, јавне набавке и развојне пројекте:**



- Одсек за инвестиције и јавне набавке
- Одсек за развојне пројекте

Табела 3- Структура организационих јединица према полу

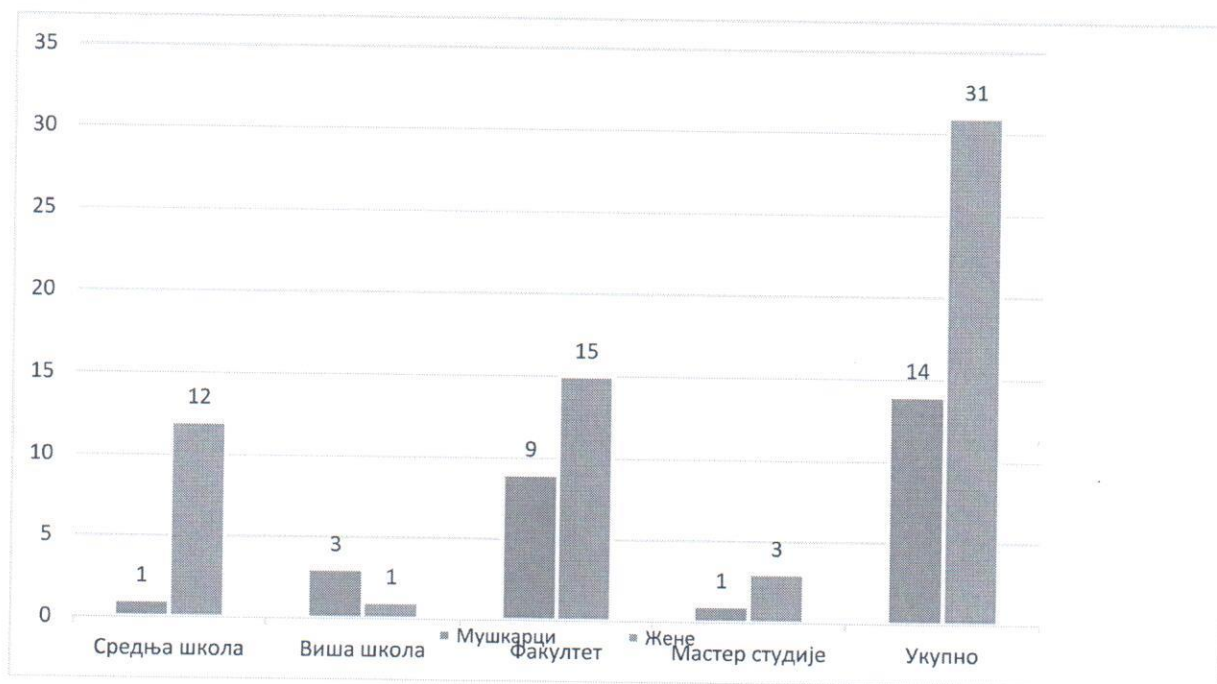
Организациона јединица	жене	%	мушкарци	%
Одељење за привреду и финансије	9	69,23%	4	30,76 %
Одељење за општу управу, скупштинске и заједничке послове	12	80%	3	20%
Одељење за урбанизам, изградњу и инспекцијске послове	6	60%	4	40%
Одељење за инвестиције, јавне набавке и развојне пројекте	4	57,14%	3	42,85%
<b>УКУПНО</b>	<b>31</b>	<b>68,88%</b>	<b>14</b>	<b>31,11%</b>



### 1.2.2. Структура запослених према степену признатог образовања

Табела 4- Структура запослених и радно ангажованих према степену признатог образовања

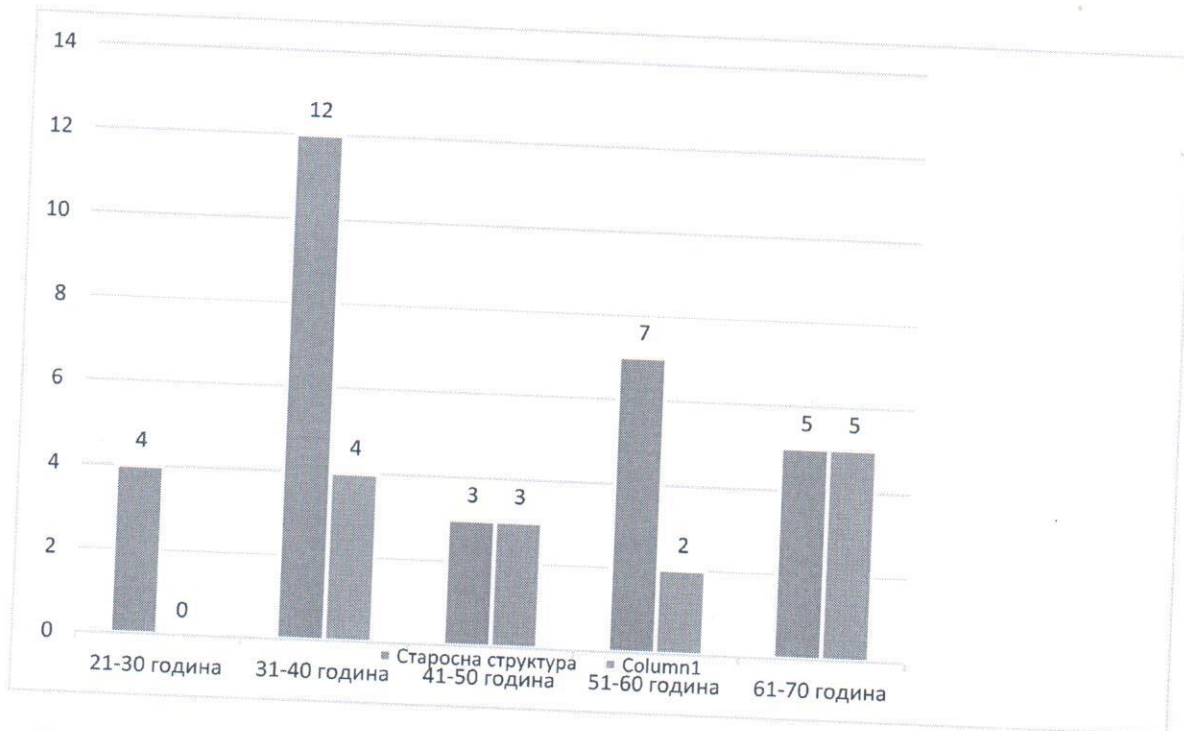
Степен образовања	жене		мушкарци		укупно	
	број	%	број	%	број	%
Средња школа	12	92,3%	1	7,69%	13	28,88%
Виша школа	1	25%	3	75%	4	8,88%
Факултет	15	62,50%	9	37,50%	24	53,33%
Мастер студије	3	75%	1	25%	4	8,88%
<b>УКУПНО</b>	<b>31</b>	<b>68,88%</b>	<b>14</b>	<b>31,11%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>



### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Табела 5- Структура запослених према годинама старости

Старосна структура	жене		мушкарци		укупно	
	број	процент	број	процент	број	процент
21-30 година	4	100%	0	0%	4	8,90%
31-40 година	12	75%	4	25%	16	35,22%
41-50 година	3	50%	3	50%	6	13,32%
51-60 година	7	77,77%	2	22,22%	9	20%
61-70 година	5	50%	5	50%	10	22,20%



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Општинске управе општине Ариље у вршењу основних принципа родне равноправности.

Општинска управа општине Ариље не води евиденцију запослених у којој се разврставање врши према полу. Такође, Општинска управа општине Ариље је сходно чл. 2 Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равносправности дужан да евидентира податке о остваривању родне равноправности који морају бити исказани и разврстани збирно, по полу и старосној доби.

У тренутку доношења Плана не постоје принципи и мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду суда и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Доношењем Плана и одређивањем мера тежиће се ка потпуном уравнотежењу полова.

У претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације или судских спорова из ове области.

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



### 3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Чланом 8. Закона о родној равноправности предвиђене су мере за остваривање и унапређење родне равноправности и то:

- опште мере
- 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

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...

- 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 и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Чланом 6. став 1. тачка 9. Закона о родној равноправности прописано је да уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40 % у односу на други пол, осим ако из другог закона не произилази другачије.

У Општинској управи општине Ариље постоји неуравнотежена заступљеност полова, обзиром да се од 45 запослених и радно ангажованих лица, 31 женског пола, а 14 је мушког пола (тј. 68,88 % запослених је женског пола, а 31,11 % запослених је мушког пола).

### **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.

Општинска управа општине Ариље услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја мање заступљеног пола у суду и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја мање заступљеног пола у суду и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.**

**Разлог за увођење мере:**

Потребно је оснажити мање заступљени пол за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за припаднике мање заступљеног пола 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 припадника мање заступљеног пола за учествовање у свим активностима суда;
- Одредити лица која ће пратити конконтинуирану едукацију мање заступљеног пола на теме како рада у суду, тако и доношења одлука;
- Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе суду и да активно учествују у свим активностима суда;
- Активирање већег броја мање заступљеног пола кроз предлагање за рад у свим сферама у суду је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и активностима суда;

### **3.2.3. Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

**Општинска управа општине Ариље** 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**

Непосредна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности јер је употреба женског родаграматички не само исправна, него и неопходн. Стога је доследна



употреба језика равносправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

**Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у Општинске управе општине Ариље није присутан родно сензитивни језик. Сва документација се води у граматичком 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:**

Радојко Крчевинац, као 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 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 Општинској управи општине Ариље.

**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 у оквиру организационих јединица, тако да буде по један представник из сваке организационе јединице;
- 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.	Радојко Крчевинац	Руководилац одељења за општу управу, скупштинске и заједничке послове	064/8497354	<i>radojkokrcevinac@gmail.com</i>
2.	Зоран Радојевић	Шеф одсека за инспекцијске послове	063/8586845	<i>zoran.radojevic@arilje.org.rs</i>
3.	Мирјана Алексић	Шеф одсека за локалну пореску администрацију	064/8497371	<i>mirjana.aleksic@arilje.org.rs</i>

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мање заступљеног пола и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у свим сферама рада општинске управе.

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

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мање заступљеног пола и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола 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 Општинској управи општине Ариље,

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.

Начелник општинске управе  
Драгана Петровић



## **ПРИЛОЗИ**

**I – 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@minljpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljpdd.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>