



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ОПШТИНА СРБОБРАН
Општинска управа
Број: 000239267 2025 08910 004 001 000 001 04 002
Дана: 29.1.2025. године
21480 Србобран, Трг Слободе 2
Тел: 021/730-020; факс: 021/731-079
Е-mail: srbobran@eunet.rs

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) а на основу предлога Савета за родну равноправност, начелница Општинске управе доноси

**ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У
ОПШТИНИ СРБОБРАН ЗА 2025.ГОДИНУ**

Србобран, јануар 2025.године

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У
ОПШТИНИ СРБОБРАН ЗА 2025.ГОДИНУ

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

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

1. КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ, УКЉУЧУЈУЋИ ГОДИНЕ СТАРОСТИ И КВАЛИФИКАЦИЈЕ КОЈЕ ПОСЕДУЈУ

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 72 (100%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 44 (61,11%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 28 (38,89%)		
Старосна структура:	Укупно: 11(15,28%) Ж: 7(15,91%) М: 4(14,29%)	Од 21-30 година живота
	Укупно: 24(33,33%) Ж:15 (34,09%) М:9 (32,14%)	Од 31-40 година живота
	Укупно: 12(16,67%) Ж:9(20,45%) М: 3(10,71%)	Од 41-50 година живота
	Укупно: 13(18,06%) Ж: 6 (13,64%) М: 7(25%)	Од 51-60 година живота
	Укупно: 12(16,67%) Ж:7 (15,91%) М: 5(17,86%)	Од 61-70 година живота

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Жена:	Мушкараца:	Укупно:
Први ново (1 ниво НИКС)	1 (1,39%)	2(2,78%)	3(4,17%)
Други ново (2 ниво НИКС)	0 (0%)	0(0%)	0(0%)
Трећи ново (3 ниво НИКС)	1(1,39%)	1(1,39%)	2(2,78%)
Четврти ново (4 ниво НИКС)	13(18,06%)	11(15,28%)	24(33,33%)
Пети ново (5 ниво НИКС)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
Шести ново (6 ниво НИКС)	23(31,94%)	14(19,44%)	37(51,39%)
Седми ново (7 ниво НИКС)	5(6,94%)	1(1,39%)	6(8,33%)
Осми ново (8 ниво НИКС)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	59 (81,94%)	36 (50%)	23(31,94%)
Лица на положајима	13 (18,06%)	8(11,11%)	5(6,94%)

Структура Општинске управе Србобран разврстана по полу и нивоу образовања

Стручна спрема	Жене	Мушкарци	укупно
Први ново (1 ниво НИКС)	1	2	3
Други ново (2 ниво НИКС)	0	0	0
Трећи ново (3 ниво НИКС)	1	1	2
Четврти ново (4 ниво НИКС)	12	10	22
Пети ново (5 ниво НИКС)	0	0	0
Шести ново (6 ниво НИКС)	19	10	29
Седми ново (7 ниво НИКС)	4	0	4
Осми ново (8 ниво НИКС)	0	0	0
УКУПНО	40	20	60

Полна заступљеност у органима Општине Србобран, Правобранилаштву и месних заједница општине Србобран

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	М 1 (100%)	Ж
• заменик/ца председника општина	М 1 (100%)	Ж
• председник/ца скупштине општине	М 1 (100%)	Ж
• састав општинског/ већа	М 2 (50 %)	Ж 2(50%)
• начелник/ца управа општине	М	Ж 1 (100%)
• правобранилаштво	М	Ж 1 (100%)
• председник/ца месних заједница	М 3 (100%)	Ж
• савет месних заједница	М 15(60%)	Ж 10 (40%)

2. МЕРЕ ЗА ОСТАВРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

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 органи 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.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу спроведене анализе у претходним наведеним табелама, можемо констатовати да у стурктури запослених у Општинској управи Србобран постоји родни јаз у корист жена, где се јасно види да је већи број жена у односу на мушкарце, такође што се тиче управљчких радних места односно именованих лица, такође је јаз у корист жена, наиме у Општини Србобран сви шефови одељења су жене, председница Скупштине општине је жена, секретар Скупштине општине је жена, правобранилац је жена, заменица председника је жена, док је председник општине Србобран мушког пола.

3. РАЗЛОЗИ ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ЦИЉЕВИ КОЈИ СЕ ЊИМА ПОСТИЖУ, ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Општинска управа Србобран, 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; Родно одговорно буџетирање.

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 Општинској управи Србобран присутан је родно сензитиван језик. Након усвајања Плана управљања ризицима почело се примењивањем ове мере али је потребно наставити даље подстицање запослених на употребу родно сензитивног језика. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости захтева имплементацију родно осетљивог језика у складу са законом и Приручником за употребу родно осетљивог језика, и стога је потребно све запослебе и радно и уговорно ангазоване обавестити да тексту могу приступити на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије-www.rodnaravnopravnost.gov.rs

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 органима управљања у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ. Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених у Општинској управи и стварање једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равномерно учешће у свим сферама рада Управе.

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;
- 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:

Трајно.

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.

МЕРА 4. Родно одговорно буџетирање

У поступку израде буџета Општине Србобран наставити примену принципа одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројеката.

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме:

Р. бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
1	Татјана Симин	Секретар Скупштине општине	021/730-020 локал 117	slavica.celovic@srbobran.ls.gov.rs
2	Славица Человић	Руководилац одељења за јавне службе, управу, заједничке послове и људске ресурсе	021/730-020 локал 113	tatjana.simin@srbobran.ls.gov.rs

Све наведене мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Општинској управи Србобран. Спровођење мере 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. Коначан 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.

Начелница

Општинске управе Србобран

Данијела Вујачић