



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ОПШТИНА СРБОБРАН
Општинска управа
Број: 000239267 2025 08910 004 001 000 001 06 001
Дана: 28.1.2025. године
21480 Србобран, Трг Слободе 2
Тел: 021/730-020; факс: 021/731-079
Е-mail: srbobran@eunet.rs

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), Начелница Општинске управе, на основу предлога Савета за родну равноправност доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општинска управа Србобран

САДРЖАЈ

УВОД

1. ОПШТИ ДЕО

- 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу за координацију током израде пројекта
- 1.2. Структура Општинске управе Србобран
- 1.3. 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

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

РЕЗИМЕ

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. 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 дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и план управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 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 институционалног и нормативног 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 аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, 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 ЈЛС, 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 спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом бликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW). Република Србија је ратификовала конвенцијуињено спровођење подноси периодичним извештајима Комитету Уједињених нација.

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

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање 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, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“

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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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), 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.

1. Општи део о органима Општинске управе Србобран

1.1 Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Пословно име: Општинска управа Србобран

Седиште и адреса: Трг слободе 2 Србобран

ПИБ: 108490328

Матични број: 080134438

Руководилац: Данијела Вујачић

Лице које ће обављати

послове координације: Татјана Симин

Веб сајт: www.srbobran.rs

Електронска адреса: srbobran@eunet.rs

Контакт телефон: 021/730-020, 021/731-077

1.2. Структура Општинске управе Србобран разврстана по полу и нивоу образовања

Табела 1.

ОРГАН	Мушкарци	Жене	укупно
Општина Србобран	28 (38,89%)	44 (61,11%)	72
Скупштина општине	1 (33,33%)	2 (66,67%)	3
Председник општине	5 (100%)	0 (0%)	5
Општинско Веће	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3
Правобранилаштво	0 (0%)	1 (100%)	1
Општинска управа	20 (33,33%)	40 (66,67%)	60
Начелник ОУ	0 (0%)	1 (100%)	1
Одељење за урбанизам,...	6 (40%)	9 (60%)	15
Група за инспекцијске послове	2 (50%)	2 (50%)	4
Одељење за привреду, буџет у финансије	1 (10%)	9 (90%)	10
Одељење за јавне службе, управу...	10 (50%)	10 (50%)	20
Група за људске ресурсе	0 (0%)	3 (100%)	3
Одељење за локалну пореску адм.	1 (14,29%)	6 (85,371%)	7
		Укупно	72

Табела 2.

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)	13	11	24
Пети ново (5 ниво НИКС)	0	0	0
Шести ново (6 ниво НИКС)	23	14	37
Седми ново (7 ниво НИКС)	5	1	6
Осми ново (8 ниво НИКС)	0	0	0
УКУПНО	43	29	72

1.3. Родно осетљива статистика Општинске управе Србобран

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 произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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.

Као и многе друге организације и Општинска управа Србобран има родне податке разврстане по полу за своју организацију. Постојање података разврстаних по полу и родна анализе доприносе видљивости проблема и доприноси развој родно одговорног деловања ове управе.

2. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Општинске управе Србобран у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. Општинска управа Србобран има интерну документацију из области родне равноправности. Такође, постоје принципи којима се

мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Скупштина општине Србобран основала је Савет за родну равноправност који има задатак да покреће и иницира стратегије, политике и мере које доприносе унапређењу равноправности полова, иницира и кординира израду Локалног акционог плана за остваривање родне равноправности и подноси предлоге у вези са тим, учествује у поступку припреме буџета и у складу са родно одговорним буџетирањем предлаже интегрисање родноодговорне компоненте у буџет, подстиче сарадњу са удружењима грађана, асоцијацијама градова и општина и другим градовима и општинама на активностима за унапређење родне равноправности.

У претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни 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

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. Заступљеност према полу не утиче на пословне процесе, стога заступљеност на радним местима према важећим актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места не захтева предлагање превентивних мера. У поступку пријема новозапослених примењују се одредбе које уређују област пријема новозапослених у органе локалне самоуправе и према којима је поступак селекције базиран на провери и вредновању компетенција кандидата, од чега и зависи ко ће бити изабрани кандидат, на тај начин нема могућности да се утиче да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца. У погледу плата запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује законом и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду.

Програмске мере

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 осетљивогх 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 ангажоване 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:

1. Татјана Симин – Секретар Скупштине општине, лице које ће обављати послове координације
2. Славица Человић – Руководилац одељења за јавне службе, управу, заједничке послове и људске ресурсе, лице задужено за родну равноправност

РЕЗИМЕ

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. Иако родна статистика која произилази из евиденција, указује да је у Општини Србобран запослено и радно ангажовано више жена у односу на мушкараце, што би могло довести до повреда принципа родне равноправности, доследним поштовањем прописа који уређују ову област, као и прописа који регулишу рад локалних самоуправа и спровођење мера кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем надлежног органа о свим битним елементима везаним за родну равноправност, постиже се подизањем свести запослених и радно ангажованих лица у локалној самоуправи, без обзира на врсту и функцију радног места о значају принципа родне равноправности.

Како су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, а коначни циљ је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на интернет страници Општине Србобран.

Начелница Општинске управе

Данијела Вујачић

3. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Одговорна лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни 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.com
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.com