

ПЛАН И ПРОГРАМ

ПОСЕБНИХ МЕРА У ЦИЉУ ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ КЊАЖЕВАЦ ЗА ПЕРИОД 2023-2026. ГОДИНЕ

1. Увод

У складу са чланом 10. и чланом 16. Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“, број 52/2021) доноси се План и програм мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Општинској управи Књажевац.

Одлуком о Општинској управи Књажевац прописано је да је Општинска управа је орган Општине. Општинска управа образује се као јединствени орган. Општинска управа обавља послове на основу и у оквиру Устава, закона, Статута општине и других аката Општине. Рад Општинске управе је доступан јавности и подложен критици и јавној контроли грађана, на начин утврђен законом, Статутом општине и овом Одлуком.

Запослени у Општинској управи, у складу са Законом, су постављени функционери који заснивају радни однос ради вршења дужности, службеници и намештеници. Функционери - постављена лица (осим службеника на положају) у Општинској управи су помоћници председника Општине.

Службеници су запослена лица који професионално обављају стручне послове из надлежности јединице локалне самоуправе или са њима повезаних општих правних послова, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова. Службеници су запослена лица на извршилачким радним местима, као и на радном месту службеника на положају. Намештеници су лица која обављају пратеће, помоћно-техничке послове у јединици локалне самоуправе. Службеници у Општинској управи су дужни да поступају у складу са Уставом, законом и другим прописима према правилима струке, непристрасно и политички неутрално.

У остваривању ових циљева Општинска управа Књажевац препознаје допринос, индивидуалне карактеристике, образовање, посебности и вештине свих својих запослених и радно ангажованих лица и посвећена је грађењу културе и окружења у којем се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на порекло, род, године старости, верску и етничку припадност или било који други облик идентитета. Унапређење родне равноправности је важна компонента у грађењу ових вредности, њиховој одрживости и стварању једнаких могућности које Општинска управа Књажевац гарантује у свим сферама своје делатности.

2. Правни оквир

Уставом Републике Србије („Сл. Гласник РС“, број 98/20006) јемче се и непосредно се примењују људска права зајемчена општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима (члан 18. став 1. и 2. Устава).

Држава јемчи равноправност полова, односно равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (члан 15. Устава). Јемства неотуђивих људских и мањинских права у Уставу служе очувању људског достојанства и остварењу пуне слободе и једнакости

сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву, заснованом на начелу владавине права (члан 19. Устава).

Пред Уставом и законом сви су једнаки (члан 21. став 2. Устава). Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације (члан 21. став 2. Устава). Забрањена је свака дискриминација, непосредна и посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког и другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког идентитета (члан 21. став 3. Устава).

Уставом се јемчи право на рад, у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи. Женама, омладини и инвалидима омогућавају се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (члан 60. Устава).

Поред највишег правног акта, национални правни оквир на коме се заснива овај План и програм, чине:

1. Закон о родној равноправности
2. Закон о забрани дискриминације
3. Закон о спречавању дискриминације над особама са инвалидитетом
4. Закон о Заштитнику грађана
5. Породични закон
6. Закон о раду
7. Закон о заштити података о личности

3. Значење појединих израза

Значење и дефиниције појединих израза преузете су из Закона и сродних прописа.

1. Говор мржње је свака комуникација која омаловажава особу или другу групу на основу неких карактеристика као што су. Раса, боја коже, етничка и национална припадност, пол, сексуална оријентација, религија и друге карактеристике. Као синоним за говор мржње користи се термин језик мржње. Израз језик мржње првенствено се везује за испољавање духа нетолеранције посредством медија, док се говор мржње везује за јавне наступе у осталим каналима комуникације, формалним и неформалним.
2. Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
3. осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
4. пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
5. једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој,

- економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
6. дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
 7. родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
 8. родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
 9. уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
 10. 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 посебног закона не произлази другачије;
 11. родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
 12. насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
 13. узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
 14. подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
 15. сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
 16. сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
 17. родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу; родна равноправност подразумева

равноправно учешће свих лица без обзира на родну припадност у свим областима друштвеног и приватног живота, као и њихов равноправан положај, једнаке могућности за остваривање својих права и једнаку корист од остварених резултата у складу са Уставом РС, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима. Родна равноправност је концепт који значи да сва људска бића имају слободу да развијају личне способности и праве изборе без ограничења наметнутих строгим родним улогама, да се различито понашање, жеље и потребе жена и мушкараца у једнакој мери узимају у обзир, вреднују и подржавају.

18. Родно одговорно буџетирање представља увођење начела родне равноправности у буџетски процес односно процес финансијског планирања, подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.
19. Укључивање родне перспективе представља укључивање родне равноправности у процес планирања, доношења одлука, имплементацију и пратеће активности. Овај процес представља стратегију за унапређивање родне равноправности кроз свакодневне активности, насупрот приступу где се ово питање третира као изолована област и обрађује кроз пројекте који се углавном тичу жена.

4. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање пристанка) на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиских лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области, области запошљавања, занимања и рада, заштите потрошача, здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, браку и породичним односима, области безбедности, екологији, културе, спорта и рекреације, као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рада, 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, наизглед 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 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.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства, усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица које се налазе у неједнаком положају на односу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

5. Основна начела плана

З стварно, фактичко остваривање и унапређење родне равноправности у Општинској управи Књажевац, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених, вођених јасном пословном одлуком руководства Општинске управе Књажевац, са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродних области.

У процесу остваривања и унапређења родне равноправности Општинска управа Књажевац ће остваривати сарадњу са свим релевантним домаћим и међународним партнерима из институционалног, јавног, приватног и невладиног сектора у циљу размене информација, размене примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области, као и доприноса Општинске управе Књажевац у реализацији пројеката којима се унапређује родна равноправност.

За остваривање Програма и плана кључно је користити постојећу управљачку инфраструктуру Општинске управе Књажевац и реалокацију расположивог буџета, како би предвиђене мере биле оперативно имплементирани у свакодневно пословање, као и нераскидиви део свих осталих редовних активности пословања, насупрот приступу где се ово питање третира као изолована област и обрађује кроз активности мањег обима који се углавном тичу жена.

Остваривањем и унапређењем родне равноправности Општинска управа Књажевац делује на одрживи начин. Сва материјална и нематеријална средства и ресурси у достизању родне равноправности се вишеструко враћају у пословање, кроз рад у окружењу културе родне равноправности. Успешном раду Општинске управе Књажевац равноправно доприносе посвећени, високо мотивисани жене и мушкарци. Општинска управа Књажевац привлачи најбоље будуће сараднице и сараднике као поуздан и реномиран послодавац.

6. Општи и специфични циљеви плана и програма

Општи циљ:

План и програм посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План и програм) има за општи циљ увођење мера за достизање родне равноправности и

изражавања посвећености Општинске управе Књажевац промовисању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима пословања.

Специфични циљеви:

1. Успостављање културе родне равноправности у Општинској управи Књажевац

Опис мера:

- 1.1. Подизање свести запослених о значају родне равноправности и едукација свих запослених из ове области
- 1.2. Успостављање и унапређење културе родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада Општинске управе Књажевац и промовисање културе родне равноправности кроз постојеће канале екстерне комуникације са грађанима.
2. Преобликовање јавних политика, системских докумената и управљања
- 2.1. Мере за достизање и унапређење родне равноправности, родна димензија и родно диференциран језик се уводи у сва постојећа општа акта Општинске управе Књажевац, почев од кровних општих докумената до оперативних докумената и записа.
3. Родно одговорно буџетирање
- 3.1. Увођење начела родне равноправности у буџетски процес, односно процес финансијског планирања кроз родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе са циљем унапређења родне равноправности.
7. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Општинској управи Књажевац
- 7.1. Анализа стања и разлози доношења плана

Број запослених, по полној структури, на дан 31.12.2022. године	
Жене	43
мушкарци	41
Укупан број на одређено и неодређено време	84

Подаци о променама:

	Стање на дан 31.12.2021.	Стање на дан 31.12.2022.
Жене	42	43
Мушкарци	43	41
укупно	85	84

Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места

		Стање на дан 31.12.2021.	Стање на дан 31.12.2022.
Руководећа радна места	Жене	10	9
	Мушкарци	12	11
Извршилачка радна места	Жене	32	34
	Мушкарци	31	30

По

Степен стручне спреме	жене	мушкарци	укупно
I	3	4	7
II			
III		2	2
IV	15	14	29
V			
VI	7	0	7
VII1	20	19	39
VII2			
VIII			
Укупан број запослених на неодређено и одређено радно време	43	41	84

Полна структура запослених по избору у звања

звање	жене	мушкарци	укупно
Службеник на положају	1	1	2
Самостални саветник	6	2	9
Саветник	6	9	15
Млађи саветник	4	3	7
Сарадник	3	0	3
Виши референт	10	9	19
Референт			
Млађи референт			
Намештеник прве врсте			
Намештеник друге врсте			
Намештеник треће врсте			
Намештеник четврте врсте	1	4	5
Намештеник пете врсте	3	4	7
Укупан број запослених на неодређено и одређено радно време	34	32	67

Полна структура запослена према висини примања

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији Општинске управе Књажевац предвиђена је истоветна зарада за пуно радно време за свако радно место, без обзира на полну структуру запослених.

7.2. Начин спровођења Плана и програма

За успешно постизање постављених циљева остваривања родне равноправности потребна је подршка свих запослених У Општинској управи Књажевац. Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство Општинске управе Књажевац, као и сви запослени.

Спровођење Плана и програма ће координирати лице одговорно за родну равноправност, именовано од стране Начелника Општинске управе, у складу са одредбама члана 64. закона о родној равноправности.

7.3. Почетак примене Плана и програма

План и програм посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности је у примени почев од дана усвајања од стране Општинског већа општине Књажевац и објављивања на интернет страници општине Књажевац www.knjazevac.rs.

Општинска управа Књажевац Министарству надлежном за област људских права доставља обавештење о интернет страници на којој је План и програм објављен у року од 15 дана од дана усвајања.

У плану и програму је наведен краткорочни временски оквир за реализацију мера и активности за период 2023-2024. године и дугорочни за период 2024-2026. године.

7.4. Мере Плана и програма

Општинска управа Књажевац се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада, са циљевима који су заједно са мерама предвиђени у табели-

Специфичан циљ	Мера	Активност	Носилац активности	Индикатор	Временски оквир
1. Успостављање културе родне равноправности у Општинској управи Књажевац	Подизање свести запослених о значају родне равноправности и едукација свих запослених из ове области	Именовање лица одговорног за родну равноправност	Начелник ОУ	Решење именовању	К: донето решење Д: ревизија решења
		Едукација из области родне равноправности	Одговорно лице за родну равноправност и Начелник ОУ	Материјали одржаних обука	К: 1 обука Д: 2 обуке
		Увођење родне перспективе у канале интерне комуникације	Руководство ОУ и сви запослени	Записници састанака	К: Д:
2. Преобликовање јавних политика, системских докумената и управљања	Мере за достизање и унапређење родне равноправности, родна димензија и родно диференциран језик се уводи у сва постојећа општа акта Општинске	Увођење родне перспективе у канале екстерне комуникације	Кабинет председника општине	Објављена саопштења/текстови/наступи у медијима	К: Д:
		Преиспитивање и обједињавање свих постојећих антидискриминаторних политика и сродних докумената	Руководство ОУ	Креирана листа важећих докумената са анализом заступљености родне перспективе	К

	управе Књажевац, почев од крoвних општих докумената до оперативних докумената и записа.	Едукација запослених о правима и обавезама у оквиру антидискриминаторских политика Интегрисање родне равноправности у општа документа ОУ	Руководство ОУ	Дистрибуција материјала путем интерних канала комуникације	К Д
3. Родно одговорно буџетирање	Увођење начела родне равноправности у буџетски процес, односно процес финансијског планирања кроз родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе са циљем унапређења родне равноправности	Едукација из области родно одговорног буџетирања	Савет за родну равноправност и лице одговорно за родну равноправност	Материјали са едукације	К Д
		Дефинисање података – показатеља родно одговорног буџетирања , методологија и њихово праћење	Савет за родну равноправност и лице одговорно за родну равноправност	Листа индикатора Развијена методологија	К Д
		Прикупљање и анализа родно одговорног буџетирања	Руководство ОУ и лице одговорно за родну равноправност	Број дефинисаних индикатора и анализа	К Д
		Примена родно одговорног буџетирања	Руководство ОУ и лице одговорно за родну равноправност	Одлука о буџету	К Д

*К=краткорочни оквир, 2023-2024. године

*Д= дугорочни оквир 2024-2026. године

8. Извештавање о реализацији Плана и програма

Извештај о реализацији Плана и Програма посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности саставни је део Извештаја о раду Општинске управе Књажевац.

Годишњи извештај о реализацији Плана и програма је јавно доступан на званичној интернет страници општине Књажевац www.knjazevac.rs. Општинска управа Књажевац доставља обавештење о интернет страници на којој је Извештај објављен министарству надлежном за људска права, у року од 30 дана од дана објављивања.

Број: 561-2 /2022-03

У Књажевцу, дана 30.12.2022. године

30. НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

Емилија Тасић

