

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ПАЛИЛУЛА - НИШ**



Ниш, 2023. године

САДРЖАЈ

УВОД

1. ОПШТИ ДЕО

- 1.1. Подаци о доносиоцу Плана, предлагачу и правном основу за доношење
- 1.2. Родно осетљива статистика
 - 1.2.1. Полна заступљеност у органима Градске општине Палилула Ниш
 - 1.2.2. Структура запослених и радно ангажованих лица према старости и полу
 - 1.2.3. Структура запослених и радно ангажованих лица према степену стеченог образовања и полу

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ 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

5. ЗАКЉУЧАК

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, samozapošljavanja, 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 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 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 области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја.

У члану 37. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. С тим у вези, у Закону је наведено да Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају

видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

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 смањило 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 обликовања 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), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје 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/EЗ 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 A/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 (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);

Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове, као и заштитнике грађана. У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

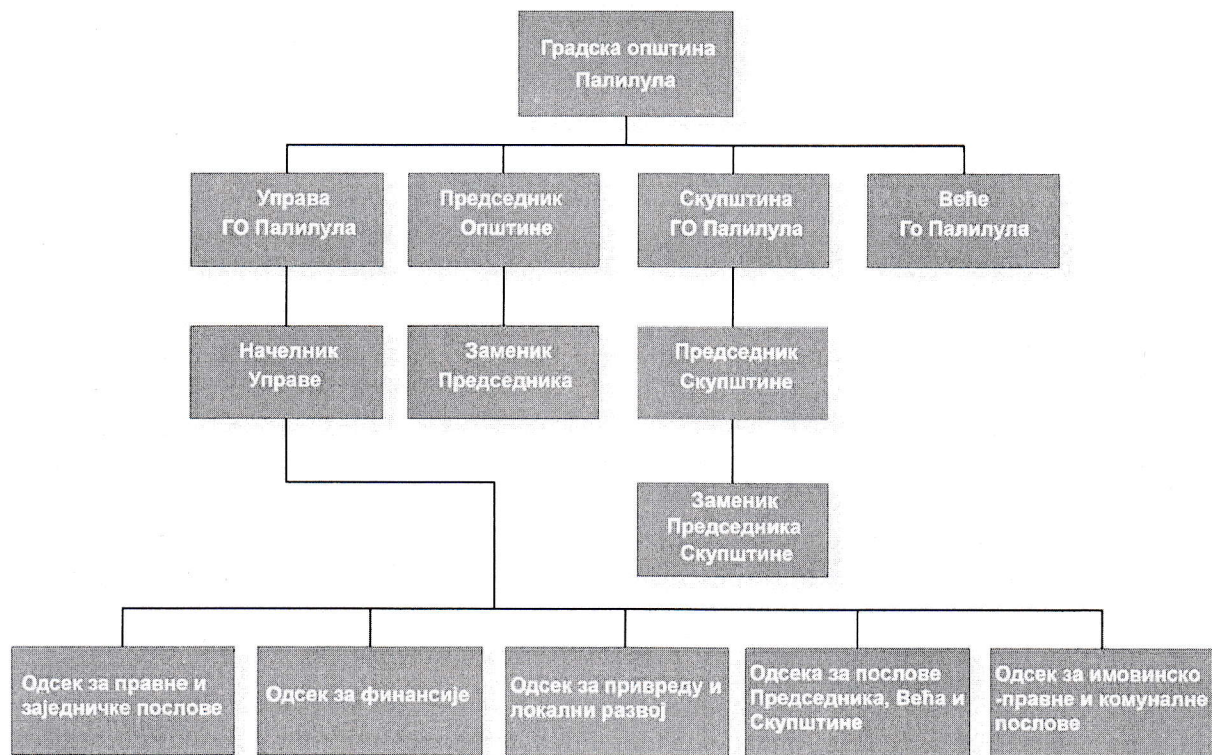
- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Подаци о доносиоцу Плана, предлагачу и правном основу за доношење

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД НИШ
ГРАДСКА ОПШТИНА ПАЛИЛУЛА

Адреса: Бранка Радичевића 1, 18106 Ниш
Матични број (МБ) - 17614738
Порески идентификациони број (ПИБ) - 103618293
Адреса електронске поште - info@palilula.eu
Интернет страница <https://www.palilula.eu>



Скупштина ГО Палилула

Скупштином ГО Палилула председава председник, који организује њен рад, сазива и председава њеним седницама и обавља друге послове утврђене законом и Статутом.

Скупштину ГО Палилула чине одборници које бирају грађани на непосредним изборима, тајним гласањем, које расписује председник скупштине Града Ниша, најкасније 30 дана пре краја мандата одборника којима истиче мандат.

Заменик председника скупштине замењује председника скупштине у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност.

Скупштина ГО Палилула има секретара који се стара о обављању стручних послова у вези са сазивањем и одржавањем седница скупштине ГО Палилула и њених радних тела и руководи административним пословима везаним за њихов рад.

Веће ГО Палиула

Веће ГО Палиула је извршни орган ГО Палиула. Веће чине председник ГО Палиула и чланови већа ГО Палиула. ГО Палиула има 7 чланова већа, и то: председника, заменика председника и 5 члана већа. Председник општине представља Општинско веће, сазива и води његове седнице, одговоран је за законитост рада Општинског већа и дужан је да обустави од примене одлуку Општинског већа за коју сматра да није сагласна закону.

Председник ГО Палиула

Председника Градске општине бира Скупштина Градске општине из реда одборника на време од четири године, тајним гласањем, већином гласова од укупног броја одборника Скупштине Градске општине Палиула.

Председник Градске општине Палиула:

- 1) представља и заступа Градску општину;
- 2) предлаже начин решавања питања о којима одлучује Скупштина Градске општине;
- 3) наредбодавац је за извршење буџета;
- 4) усмерава и усклађује рад Управе Градске општине;
- 5) доноси појединачне акте за које је овлашћен законом, Статутом или другим прописом Скупштине;
- 6) редовно извештава Скупштину Градске општине о свом раду, на њен захтев или по својој иницијативи;
- 7) представља Општинско веће, сазива и води његове седнице, одговоран је за законитост рада Општинског већа и дужан је да обустави од примене одлуку Општинског већа за коју сматра да није сагласна закону;
- 7) врши и друге послове утврђене Статутом и другим актима Градске општине.

Заменик председника ГО Палиула

Заменик председника општине мења Председника општине у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност.

Управа ГО Палиула

Управа ГО Палиула је дужна да грађанима омогући несметано остваривање њихових права, обавеза и правних интереса, даје им потребне податке и обавештења, пружа правну помоћ, сарађује са грађанима поштујући њихово достојанство.

Управа Градске општине Палиула:

- 1) припрема нацрте прописа и других аката које доноси Скупштина, Председник и Веће Градске општине;
- 2) извршава одлуке и друге акте Скупштине, Председника и Већа Градске општине;
- 3) решава у управном поступку у првом степену о правима и дужностима грађана, предузећа, установа и других организација у управним стварима из надлежности Градске општине;
- 4) обавља послове управног надзора над извршавањем прописа и других општих аката Скупштине Градске општине у складу са одлуком Скупштине;
- 5) извршава прописе града чије је спровођење поверено Градској општини;
- 6) обавља стручне и друге послове које утврди Скупштина, Председник и Веће Градске општине.

Начелник Управе ГО Палилула

Начелник руководи радом Управе ГО Палилула и за свој рад и рад Управе Градске општине Палилула одговара Скупштини и Већу Градске општине у складу са овим Статутом и Одлуком о организацији Управе Градске општине Палилула.

У Управи Градске општине Палилула образоване су унутрашње организационе јединице за вршење сродних послова:

Одсек за послове Председника, Већа и Скупштине општине обавља стручне, саветодавне и организационе послове за остваривање надлежности и овлашћења Председника, Већа и Скупштине Градске општине и друге послове који се односе на представљање Градске општине у односима према правним и физичким лицима у земљи и иностранству.

Одсек за правне и заједничке послове прати прописе за које је надлежна локална самоуправа, иницира усаглашавање са новонасталим променама прописа и обавља друге правне и заједничке послове.

Одсек за финансије обавља стручне послове из области финансијско – материјалног пословања Градске општине, прати и извршава прописе и опште акте Града и Градске општине из области финансија.

Одсек за имовинско-правне и комуналне послове прати и извршава прописе и опште акте Града и Градске општине из области имовинско-правне и комуналне делатности; врши континуирану сарадњу са органима и службама чија је делатност непосредно у вези са овим пословима; учествује у изради аката које доноси Градска општина у области комуналне делатности.

Одсек за привреду и локални развој обавља послове везане за општи привредни и локални развој Градске општине и унапређење и развој сеоског подручја.

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Између осталог, Србија је прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у органима Градске општине Палилула Ниш

Проценат мање заступљеног пола на руководећим местима у Управи ГО Палилула и органима власти:

1. Председник/ца општине	М	Ж
2. Заменик/ца председника општине	М	Ж
3. Председник/ца скупштине општине	М	Ж
4. Заменик/ца председника скупштине општине	М	Ж
5. Састав општинског Већа	М (100%)	Ж (0%)
6. број одборника/ца у скупштини	М (52%)	Ж (48%)
7. начелник/ца управе општине	М (0%)	Ж (100%)
8. састав руководства унутрашњих организационих јединица општине	М (80%)	Ж (20%)

1.2.2. Структура запослених и радно ангажованих лица према старости и полу

- Укупан број запослених и радно ангажованих лица - 56 (100%)
- Број и проценат запослених и радно ангажованих жена - 26 (46.43%)
- Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца - 30 (53.57%)

од 21-30 година	Укупно: 1(100%) Ж: 0 (0%) М: 1 (100%)
од 31-40 година	Укупно: 11 (100%) Ж: 6 (54.55%) М: 5 (45.45%)
од 41-50 година	Укупно: 20 (100%) Ж: 11 (55%) М: 9 (45%)
од 51-60 година	Укупно: 17 (100%) Ж: 8 (47,05%) М: 9 (52,95%)
од 61-70 година	Укупно: 7 (100%) Ж: 1 (14.29%) М: 6 (85.71%)

1.2.3. Структура запослених и радно ангажованих лица према степену стеченог образовања и полу

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкараца
1.Основно образовање НКВ	1 (100 %)	1 (100 %)	0 (0 %)
2. III степен	3 (100 %)	0 (0 %)	3 (100 %)
3. IV степен	9 (100 %)	4 (44,44%)	5 (55,55%)
4. V степен	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
5. VI степен	3 (100 %)	1 (33,33 %)	2 (66,66%)
6. VII степен	40 (100 %)	19 (47.5 2%)	21 (52,5%)

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Анализа области и процеса који су потенцијално изложени ризику за повреду принципа родне равноправности представља израз самопроцене органа и Управе ГО Палилула у поштовању основних принципа родне равноправности.

У циљу поштовања основних принципа родне равноправности, Скупштина Градске општине Палилула донела је:

- На основу члана 32 Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", бр. 129/2007 и 83/14) и члана 14. Статута Градске општине Палилула ("Службени лист Града Ниша", бр. 123/08 и 109/12), Скупштина Градске општине Палилула, на седници одржаној 15. децембра 2016. године, донела је **О Д Л У К У О УСВАЈАЊУ ЕВРОПСКЕ ПОВЕЉЕ О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ НА ЛОКАЛНОМ НИВОУ;**
- На основу члана 30 Статута Градске општине Палилула ("Службени лист Града Ниша" број 123/08, 109/12 и 40/17) и члана 114 Пословника Скупштине Градске општине Палилула ("Службени лист Града Ниша" број 61/17), Скупштина Градске општине Палилула, на седници одржаној дана 14.09.2017.године, донела је: **О Д Л У К У о усвајању Стратегије за унапређење родне равноправности Градске општине Палилула – Ниш са акционим планом 2017-2021;**
- На основу члана 61. Пословника скупштине Градске општине Палилула ("Службени лист града Ниша", број 61/17 и 83/19), Скупштина Градске општине Палилула на седници одржаној дана 02.12.2020. године, донела је **Решење о образовању Комисије за родну равноправност и једнаке могућности;**

Градска општина Палилула се руководила са принципима којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и у раду сталних тела Скупштине општине и Општинског већа. Можда, ови принципи и мере нису у сваком случају долазили до изражаја, међутим, ангажованијим мерама и на прописима заснованом вођењу родно осетљиве статистике, ситуација ће се побољшати. Средства за унапређење родне равноправности до сада нису издвајана, али и то

треба да буде део праксе у наредном периоду. До сада су из средстава за обуку запослених један одређени део је ипак био издвојен у сврху унапређења родне равноправности.

На основу процене степена ризика радних процеса од повреде принципа родне равноправности утврђено је да је степен ризика за радне процесе низак, вероватнћа ризика минимална, па су самим тим и последице минималне. Закључак је да не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику.

У последњих 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 су пре свега опредељена у циљу примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

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

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 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.

Градска општина Палилула, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће посебне 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;
- Израда Локалног акционог плана (ЛАП) за унапређење родне равноправности.

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 Градске општине Палилула 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 примењивањем 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 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 локалној самоуправи.
Време за увођење мере:	Континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	<p>Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Градске општине Палилула приликом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • утврђивања програмских циљева и начела и програма рада; • израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката; • давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе.

	За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководиоца 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:	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:	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:	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 руководиоца 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:	Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј. нема временско ограничење.

МЕРА 4. ИЗРАДА ЛОКАЛНОГ АКЦИОНОГ ПЛАНА (ЛАП) ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Разлог за увођење мере:	Развијање и усвајање Локалног акционог плана за родну равноправност (ЛАП) Спровођење мера и активности из усвојеног ЛАП-а за родну равноправност, у оквиру следећих области: Унапређење положаја жена и девојчица са градског и сеоског подручја; Економско оснаживање жена из руралног и градског подручја; Јачање капацитета за укључивање родне перспективе у доношење програма, одлука и стратешких докумената;
-------------------------	---

	Подршка самохраним родитељима; Промоција и примена Европске повеље о равноправности жена и мушкараца на локалном нивоу.
Време за увођење мере:	Током 2023. године
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	У складу са одговарајућим правилима Координационог тела Владе РС
Престанак спровођења мере:	По усвајању ЛАП-а

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

- Марија Кеча, Лице задужено за родну равноправност ГО Палилула
- Милена Петковић, Председница Комисије за родну равноправност и једнаке могућности ГО Палилула
- Слободанка Ђорђевић Младеновић, Начелница Управе ГО Палилула

5. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи веће укључивање запослених жена у процесе одлучивања и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се 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;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ГО Палилула.

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.

Број: 12/23-03

Датум: 31.01.2023.године



ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

Братислав Вучковић