

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Општинска управа општине Кањижа
Број: 5-25/2022-I
Датум: 28. децембар 2022. године
Кањижа

На основу чл. 19. 20. и 21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022) и члана 26. Одлуке о организацији Општинске управе општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 2/2022 - пречишћен текст), начелник Општинске управе доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

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, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже

заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегрису родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

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

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;

- Повеља ЕУ о основним правима 2016/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), 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“, бр. 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“, бр. 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“, бр. 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, бр. 104/09);

2. ОПШТИ ДЕО

Назив послодавца, подаци о седишту и одговорном лицу

Назив послодавца: ОПШТИНА КАЊИЖА
 Одговорно лице: Роберт Фејстамер, председник општине
 Седиште и адреса: 24420, Кањижа, Трг Главни бр. 1
 Број телефона: 024 4875 166
 Електронска адреса: predsednik@kanjiza.rs
 Веб сајт: www.kanjiza.rs
 Матични број: 8141231
 ПИБ: 100871672

Назив органа, подаци о седишту и одговорном лицу

Назив послодавца: ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ КАЊИЖА
 Одговорно лице: Марија Миловановић, начелник Општинске управе
 Седиште и адреса: 24420, Кањижа, Трг Главни бр. 1
 Број телефона: 024 4875 166
 Електронска адреса: marijam@kanjiza.rs
 Веб сајт: www.kanjiza.rs

План управљања ризицима Општинске управе општине Кањижа представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, 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.

Такође, поменути закон у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Општинске управе општине Кањижа (у даљем тексту: Општинска управа).

Општинска управа општине Кањижа обавља послове утврђене законом, Статутом општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 2/2020 - пречишћен текст) и Одлуком о организацији Општинске управе општине Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 2/2022 - пречишћен текст).

Основне унутрашње организационе јединице у Општинској управи општине Кањижа су:

1. Одељење за привреду и локални економски развој
 2. Одељење за инспекцијске послове
 3. Одељење за грађевинске послове
 4. Одељење за финансије и буџет
 5. Одељење за локалну пореску администрацију
 6. Одељење за општу управу и заједничке послове
 7. Одељење за послове органа општине
- Одсек за информатичке послове

Кабинет председник општине је посебна организациона јединица која се образује за обављање саветодавних и протоколарних послова, послова за односе с јавношћу и административно-техничке послова који су значајни за рад председника општине, којим руководи шеф кабинета. Шеф кабинета и запослени на радним местима у кабинету заснивају радни однос на одређено време – док траје дужност председника општине.

3. ЕЛЕМЕНТИ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Општинској управи који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

4. СПИСАК ОБЛАСТИ И РАДНИХ ПРОЦЕСА КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УКЉУЧУЈУЋИ И РЕЗУЛТАТЕ ПРОЦЕНЕ ТОГ РИЗИКА

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Општинској управи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате плата и других принадежности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима, утврђено је следеће:

- укупан број запослених и радно ангажованих лица у Општинској управи и Општинском правобранилаштву на дан 31. 12. 2022. године је 74 лица, од којих је 69 лица запослено на неодређено/одређено време, док је 5 лица радно ангажовано по уговору, са следећом структуром:

- жена: 47 што износи 68,12%
- мушкараца: 27 што износи 39,13%

- анализом заступљености лица на руководећим радним местима у Општинској управи утврђено је да на руководећим радним местима укупно 9 лица, од којих су 4 жене и 5 мушкараца, са следећом структуром:

- 44,44% жена
- 55,56% мушкараца

- анализом заступљености лица на извршилачким радним местима у Општинској управи утврђено је да су заступљени/не:

- 43 жене, што износи 66,15%
- 22 мушкараца, што износи 33,85%

- структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Општинској управи и Општинском правобранилаштву, показује да:

- у старосној групи до 30 година укупно има 7 лица, од којих 4 жене и 3 мушкараца;
- у групи од 31 до 40 година укупно има 16 лица, од којих 9 жена и 7 мушкараца;
- у групи од 41 до 50 година укупно има 22 лице, од којих 16 жена и 6 мушкараца;
- у групи од 51 до 60 година укупно има 23 лица, од којих 14 жена и 9 мушкараца
- у групи са преко 60 година укупно има 6 лица, од којих 4 жене и 2 мушкараца,
- у групи са 61 до 70. године и преко 71. укупно има 6 лица, од којих 4 жене и 2 мушкараца.

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60, као и да су у тој групи претежно заступљена лица женског пола са 60,87%.

- анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања у Општинској управи и Општинском правобранилаштву долази се до сазнања да:

- НК нема запослених;
- ПК нема запослених;

- KB укупно има 1 лице, од којих је 0 жена и 1 мушкарац;
- са ССС укупно има 29 лица, од којих је 21 жена и 8 мушкараца;
- са ВКВ нема запослених;
- са ВШС укупно има 9 лица, од којих је 5 жена и 4 мушкараца;
- са ВСС укупно има 24 лица, од којих је 15 жена и 9 мушкараца;
- са МА/Мр укупно има 11 лица, од којих је 6 жена и 5 мушкараца
- са др укупно нема запослених.

Из наведених података произилази сазнање да су у категорији KB/ССС претежно заступљене жене са 70,00%, а у категоријама најобразованијих са ВСС су такође претежно заступљене жене са 62,50%.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Општинске управе налази жена, која обавља функцију начелника Општинске управе.

5. 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.

5.1. 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.

5.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода. Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравниотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

5.3. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Општинска управа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, те ова врста мера није неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

5.4. Подстицајне и програмске мере

Општинска управа ће у наредној години спроводити програмске мере којима се операционализују постојећи програми за остваривање и унапређење родне равноправности, као и подстицајне мере којима се дају посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивању једнаких могућности за жене и мушкарце – запослене у свим областима рада, и то:

- свим кандидатима за заснивање радног односа дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту;
- огласи за пријем у радни однос односе на радно место са условима утврђеним у акту о систематизацији радних места, а не на лична својства (од кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима и сл.);
- позитивна дискриминација приликом запошљавања, односно давање предности припадницима осетљивих друштвених група припадницима националних мањина;
- континуирано праћење исплате плата запослених разврстаних по полу у циљу евентуалних неправилности у смислу дискриминације полова;
- пружање саветодавне помоћи у области стручног усавршавања и напредовања у каријери;
- планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области равноправности полова;
- распоређивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима, полазећи од квалификација запосленог, радног искуства и осталих параметара који су од значаја за ту позицију);
- информисање запослених најмање једном годишње о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих у Општинској управи;
- превентивне мере од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених с тим у вези;
- увођење по потреби и других мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом;
- израда локалног акционог плана општине за родну равноправност
- родно одговорно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката, што укључује програм обуке запослених код НАЈУ у области родно одговорног буџетирања
- имплементација родно осетљивог језика на интернет страници општине код означавања лица у органима општине, приликом потписивања званичних докумената, односно преписке са државним органима и грађанима;

Одлуком о буџету општине Кањижа за 2023. годину планирани су приходи и расходи узимајући у обзир и родно равноправно буџетирање у складу са законом.

Дефинисане мере примењиваће се током целе 2023. године у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о томе, као и уклањања родних стереотипа.

5.5. Начин спровођења мера

У циљу остваривања и спровођења родне равноправности у реализацији мера неопходно је учешће свих запослених. У Општинској управи је одређено лице задужено за послове у области родне равноправности које врши следеће послове:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем је запослен;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
- 3) доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

6. ДОНОШЕЊЕ, СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ, КАО И НАДЗОР НАД СПРОВОЂЕЊЕМ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице Марину Шаму, на радном месту Послови у области образовања и родне равноправности.

Код обвезника Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица ове послове обавља лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64. Закона.

У случају већег обима посла, руководилац може да одреди да се овим пословима баве више лица (тим или група).

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у правном лицу.

7. РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ПЛАНУ УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима доноси се најкасније до 31. децембра текуће године и доставља се у *електронској* форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара наредне године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима Општинске управе општине Кањижа за календарску годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра и након тога доставити до 15. јануара наредне године на адресу електронске поште наведеног министарства: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

8. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима објављује се на огласној табли Општинске управе општине Кањижа и на интернет страници општине Кањижа, а примењује се за период 1. јануар – 31. децембар 2023. године.

