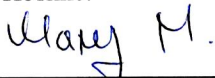


ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2022. до 31. 12. 2022. Године
Општина Кањижа - Општинска управа општине Кањижа
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив послодавца: Општина Кањижа Седиште и адреса: Кањижа, Трг Главни бр. 1 Бр. телефона: 024 4875-166_ Електронска адреса: predsednik@kanjiza.rs Веб сајт: www.kanjiza.rs Матични број: 08141232 ПИБ: 100871672 Назив органа: Општинска управа општине Кањижа Седиште и адреса: Кањижа, Трг Главни бр. 1 Бр. телефона: 024 4875-166_ Електронска адреса: marijam@kanjiza.rs
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 22.12.2022. д) Датум јавног објављивања: 22.12.2022.; њ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: _____
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): Задовољава б) Списак посебних мера: <ul style="list-style-type: none"> - свим кандидатима за заснивање рад. одн. дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту; - огласи за пријем у рад. одн. односе на радно место са условима утврђеним у акту о систематизацији радним места, а не на лична својства; - позитивна дискриминација приликом запошљавања, односно давање предности припадницима осетљивих друштвених група; - 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 ОУ; - превентивне мере од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода,

		<p>родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених с тим у вези;</p> <ul style="list-style-type: none"> - увођење по потреби и других мера које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом; <p>израда ЛАП општине за родну равноправност</p> <ul style="list-style-type: none"> - родно одговорно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката, обука запослених код НАЈУ у области родно одговорног буџетирања - имплементација родно осетљивог језика; <p>в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:</p> <p>Општинска управа ће ни спроводити програмске мере којима се операционализује план 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</p> <p>г) Почетак примене посебних мера: 1. јануар 2023. године</p> <p>д) Начин спровођења и контроле примене посебних 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</p> <p>ђ) Престанак спровођења посебних мера: Мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане</p>
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена): Општинска управа општине Кањижа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, те мере које се одређују случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова нису утврђене као неходне за унапређење принципа родне равноправности.	

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

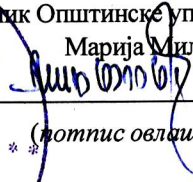
Име: Марина	Презиме: Шаму	Контакт телефон: 064 80 62 095	Електронска адреса: marina@kanjiza.rs	Потпис: 
----------------	------------------	-----------------------------------	--	--

ПРИЛОГ:

- Образац 1

Датум: 30. 12. 2022.
Место: Кањижа

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица
Начелник Општинске управе општине Кањижа
Марија Миловановић



(потпис овлашћеног лица)

