

**ZENTA KÖZSÉG KÖZSÉGI KÖZIGAZGATÁSI HIVATALÁBAN
A 2024-ES ÉVBEN A NEMI EGYENJOGÚSÁGI ELVEI MEGSÉRTÉSE ELLENI
KOCKÁZATKEZELÉSI TERV**

A nemi egyenjogúságról szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 52/2021. sz.) 19. szakasza és a nemi egyenjogúság elve megsértése elleni kockázatkezelési terv kidolgozásáról és lefolytatásáról szóló szabályzat (az SZK Hivatalos Közlönye, 67/2022. sz.) alapján Zenta község Községi Közigazgatási Hivatalának vezetője 2023.12.20-án meghozta az alább

**ZENTA KÖZSÉG KÖZSÉGI KÖZIGAZGATÁSI HIVATALÁBAN
A 2024-ES ÉVBEN A NEMI EGYENJOGÚSÁGI ELVEI MEGSÉRTÉSE ELLENI
KOCKÁZATKEZELÉSI TERVET**

BEVEZETŐ

A nemi egyenjogúság egyenlő jogokat, felelőségeket és lehetőségeket, a nők és férfiak egyenlő részvételét és kiegyensúlyozott képviseletét jelenti a társadalmi élet minden területén, egyenlő esélyeket a jogok és szabadságok gyakorlására, a személyes tudás és képességek felhasználását a személyes és társadalmi fejlődés érdekében, egyenlő esélyeket és jogokat az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben, valamint a munka eredményeiből származó egyenlő előnyök elérésében, tiszteletben tartva a férfiak és nők közötti biológiai, társadalmi és kulturális különbségeket, valamint a nők és férfiak eltérő érdekeit, szükségleteit és prioritásait a köz- és egyéb politikák elfogadásakor törvényen, valamint alkotmányos rendelkezéseken alapuló jogokról, kötelezettségekről és rendelkezésekről való döntés.

Nemen, nemi jellemzőn vagy születésen alapuló hátrányos megkülönböztetés személyekkel vagy személycsoportokkal szemben nyílt vagy burkolt módon történő indokolatlan megkülönböztetés, egyenlőtlen bánásmód vagy mulasztás (kizárás, korlátozás vagy elsőbbség), valamint családtagjaik vagy hozzájuk közel álló személyek nem, nemi jellemzők, azaz születés alapján: politikai, oktatási, média és gazdasági területeken; foglalkoztatás, foglalkozás és munkavégzés, önfoglalkoztatási tevékenység, fogyasztóvédelem (árak és szolgáltatások); egészségbiztosítás és védelem; társadalombiztosítás és védelem a házasságban és a családi kapcsolatokban; biztonsági területek; ökológia; a kultúra területei; sport és szabadidő; valamint a nyilvános hirdetés és a társadalmi élet egyéb területein.

Nemen, nemi jellemzőken vagy születésen alapuló közvetlen megkülönböztetésről van szó, ha egy személy vagy személyek csoportja neme, nemi jellemzői vagy születése miatt azonos vagy hasonló helyzetben van, bármilyen cselekményével, cselekvésével vagy mulasztásával, hátrányos helyzetbe kerül vagy került, vagy hátrányba kerülhet.

Nemen, nemi jellemzőkön vagy születésen alapuló közvetett megkülönböztetésről van szó, ha egy semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat egy személyt vagy személyek csoportját neme, nemi jellemzői miatt, azonos vagy hasonló helyzetben lévő személyhez képest hátrányos helyzetben van, kivéve, ha azt egy jogos cél tárgyilagosan indokolja, és az e cél eléréséhez szükséges eszközök megfelelőek és szükségesek.

Nemen, nemi jellemzőkön vagy születésen alapuló megkülönböztetésről van szó, ha egy személyt vagy személyek csoportját indokolatlanul kedvezőtlenebb bánásmódban részesítik, mint másokat, vagy bannának vele, kizárólag vagy főleg azért, mert védelmet kértek vagy kívánnak kérni a hátrányos megkülönböztetéssel szemben nemi alapon, vagy azért, mert felajánlották vagy szándékoznak felajánlani a diszkriminatív bánásmód bizonyítékát.

Zaklatásnak, megalázó bánásmódnak, fenyegetésnek és kondicionálásnak, szexuális zaklatásnak és szexuális zsarolásnak, nemi alapú gyűlöletbeszédnek, nemen, nemi

jellemzőkön vagy születésen alapuló erőszaknak, vagy nem változtatása miatti erőszaknak is minősül a nemi jellemzőkön, azaz születésen alapuló megkülönböztetés, nők elleni erőszak, terhességen alapuló egyenlőtlen bánásmód, szülési szabadság, gyermekgondozási szabadság, apasági és anyasági (szülői) minőségben a gyermek különleges gondozása miatti szabadság, örökbefogadás, nevelőszülők, gyámság és diszkriminációra való felbujtás, valamint mint minden kevésbé kedvező bánásmód, amelyet egy személy az ilyen viselkedés elutasítása vagy elszenvedése miatt kap.

Két vagy több személyes tulajdonságon alapuló személy megkülönböztetése, függetlenül attól, hogy az egyéni jellemzők befolyása körülhatárolható, többszörös diszkrimináció vagy nem körvonalazható (nemek közötti diszkrimináció).

A nemek egyenjogúságáról szóló törvény szabályozza a nemek egyenjogúságának elérését és előmozdítását célzó politika fogalmát, értelmét és intézkedéseit, valamint a nemek közötti egyenjogúság törvényének végrehajtása feletti felügyeletet és egyéb, a fontos kérdéseket a nemek egyenjogúsága megvalósítása és előmozdítása terén. A fent említett törvény szabályozza a közhatalom, a munkaadók és más szociális partnerek azon kötelezettségeit, hogy a nemek közötti egyenjogúság szempontját beépítsék azon a területen, ahol működnek.

A nemek egyenjogúságáról szóló törvény 13. szakasza meghatározza a tervaktusok típusait, amelyek közé tartozik az egyenlőség elve megsértése elleni kockázatkezelési terv.

A nemi egyenjogúság elvének megsértésére vonatkozó kockázatkezelési terv a nemi perspektíva, a termékenység és a nemek kiegyensúlyozott képviselése garanciája a nemi perspektíva, termékenység és a nemek kiegyensúlyozott képviseltségét a közhatalmi szervek, a munkaadók, a biztosító társaságok, a politikai pártok, a szakszervezetek és más szervezetek és egyesületek tevékenységében.

E törvény 46. szakasza pontosítja a nemek közötti egyenjogúságot az igazgatási és felügyeleti szervekben és azok testületeiben. A törvény kimondja, hogy a közhatalmi szervek kötelesek különleges intézkedéseket hozni, ha az igazgatási és felügyeleti szervekben, valamint testületeikben a nemek képviselése jelentősen kiegyensúlyozatlan.

Jogi keret a Szerb Köztársaságban, amelyeken a nemi egyenjogúság alapul

A Szerb Köztársaság számos nemzetközi dokumentumot elfogadott és integrált a hazai jogrendszerbe annak érdekében, hogy a nemzeti törvények és közpolitikák révén megvalósuljon a nemek közötti egyenjogúság.

Jogi kerete:

- a Szerb Köztársaság alkotmánya (az SZK Hivatalos Közlönye, 98/2006. sz.)
- a nemi egyenjogúságról szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 52/2021. sz.)
- a büntetőtörvénykönyv módosításáról és kiegészítéséről szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 35/2019. sz.)
- a diszkrimináció tilalmáról szóló törvény módosításáról és kiegészítéséről szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 22/2009. sz.)
- a családon belüli erőszak megakadályozásáról szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 94/2016. sz.)
- a nemi egyenjogúságról szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 104/2009. sz.)
- a nemi egyenjogúság elve megsértése elleni kockázatkezelési terv kidolgozásáról és lefolytatásáról szóló szabályzat (az SZK Hivatalos Közlönye, 67/2022. sz.)
- külön kollektív szerződés (az SZK Hivatalos Közlönye, 38/2019, 55/2020, 29/2022 sz.)

Adatok a községi közigazgatásról

Teljes név	Zenta község – Községi Közigazgatási Hivatal
Székhely	24400 Zenta
Cím	Fő tér 1
Adóazonosító szám	102692306
Törzsszám	08038490
Regisztrációs szám	052-89
Tevékenységi kód	84.11
Az üzletviteli bank neve	-
A közfizetési igazgatóság	Kincstári Igazgatóság
Telefonszám	024/655-444
E-mail	info@zenta-senta.co.rs
A meghatalmazott személy családi és utóneve	Samyai Rózsa Edit

A foglalkoztatottak és a munkában igénybevettek nem szerinti szerkezete

nem	SZÁM	%
nők	48	69,57
férfiak	21	30,43
összesen	69	100

A foglalkoztatottak és a munkában igénybevettek életkoruk szerinti szerkezete

nem	ÉLETKOR											
	18-30	%	31-40	%	41-50	%	51-60	%	61 felett	%	összesen	%
nők	2	2,9	10	14,49	13	18,84	16	23,19	7	10,14	48	69,57
férfiak	0	0	4	5,8	4	5,8	5	7,25	8	11,59	21	30,43
összesen	2	2,9	14	20,29	17	24,64	21	30,44	15	21,74	69	100

A foglalkoztatottak és a munkában igénybevettek képzettségi foka szerinti szerkezete

képzettségi fok	nők	%	férfiak	%	összesen	%
-----------------	-----	---	---------	---	----------	---

magas fokú képzettség	23	33,33	12	17,39	35	50,72
főiskolai képzettség	5	7,25	3	4,35	8	11,6
középfokú képzettség	19	27,54	6	8,7	25	36,23
általános iskola	1	1,45	0	0	1	1,45
összesen	48	69,57	21	30,44	69	100

A foglalkoztatott tisztségviselők, hivatalnokok és alkalmazottak szerkezete

	nők	%	férfiak	%	összesen	%
tisztségben levő hivatalnokok	2	2,9	0	0	2	2,9
hivatalnokok	44	63,77	16	23,19	60	86,96
alkalmazottak	2	2,9	5	7,25	7	10,14
összesen	48	69,57	21	30,44	69	100

A foglalkoztatottak szerkezete a munkaviszony szerint

	nők	%	férfiak	%	összesen	%
munkaviszony határozatlan időre	45	65,22	19	27,54	64	92,75
munkaviszony határozott időre	3	4,35	2	2,9	5	7,25
összesen	48	69,57	21	30,43	69	100

Zenta község Községi Közigazgatási Hivatalában, összhangban a Zenta község Községi Közigazgatásáról szóló rendelet szerinti feladatokat az alábbi szervezeti egységek látják el:

1. ÁLTALÁNOS KÖZIGAZGATÁSI ÉS TÁRSADALMI TEVÉKENYSÉGI OSZTÁLY
 - 1.1. Általános közigazgatási alosztály
 - 1.2. Társadalmi tevékenységi alosztály
2. KÉPVISELŐ-TESTÜLETI ÉS VÉGREHAJTÁSI OSZTÁLY
 - 2.1. Képviselő-testületi és IT teendők alosztálya
 - 2.2. Általános és végrehajtási teendők alosztálya
3. KÖLTSÉGVETÉSI ÉS PÉNZÜGYI OSZTÁLY
 - 3.1. Költségvetési és pénzügyi alosztály
 - 3.2. Közbeszerzési alosztály
4. GAZDASÁGI ÉS HELYI GAZDASÁGFEJLESZTÉSI OSZTÁLY
 - 4.1. Gazdasági és helyi gazdaságfejlesztési alosztály
 - 4.2. Helyi adóigazgatási alosztály
5. ÉPÍTÉSÜGYI ÉS KOMMUNÁLIS TEVÉKENYSÉGI OSZTÁLY
 - 5.1. Településrendezési, építésügyi és kommunális tevékenységi alosztály
 - 5.2. Felügyelői alosztály

5.3. Vagyonjogi alosztály

A közigazgatási hivatal a szolidaritás megszervezésének és fejlesztésének igénye szerint munkájában és fellépésében az alábbi szociális jogok érvényesülését szorgalmazza:

- az igazságos, azaz a tisztességes életszínvonalnak megfelelő bérek elérése érdekében a munkához való jog és az esélyegyenlőség az elhelyezkedéshez;
- a munkakörülményekhez való jog a megfelelő nemzetközi, a társadalmi csoportokkal folytatott párbeszédre alapuló jogi és szabályzati rendelkezések elfogadásával;
- a magas színvonalú, mindenki számára nyitott és hozzáférhető szociális védelmi rendszerhez való jog, amelyben kiemelt figyelmet fordítanak a legveszélyeztetettebb csoportokra;
- a munkaterületet szabályozó törvények tiszteletben tartása, a nemzetközi szabványok tiszteletben tartása révén ezen a területen, valamint a szakszervezetek partnerként való elfogadása, az elfogadott és tiszteletben tartott kollektív szerződések és szakmai normák létrehozására irányuló tárgyalásokon;
- a társadalmi szabályozás jogrendszerének bevezetése a valódi társadalmi és civil párbeszédet lehetővé tevő struktúrák kialakításával.

A munkájában és cselekvésében a közigazgatási hivatalnak az alábbi céljai vannak:

- gazdasági, társadalmi és jogi helyzet védelme, előmozdítása, képviselése minden foglalkoztatottal illetően;

A programcélok elérése érdekében az intézmény a munkájában és cselekvésében:

- a jogi normák, a szakértelem és a foglalkoztatási képzettség figyelembevételével törekszik a kialakult nemek közötti egyensúly megőrzésére;
- betartja az anyaság védelmére vonatkozó összes előírást;
- szigorúan szankcionálja a nemi alapú diszkriminációra irányuló munkavállalói panaszokat;
- a belső szervek kialakításakor figyelembe veszi a nemi képviseltséget;
- a nemek közötti egyenjogúság szükségességének tudatosítása a munkavállalók körében;
- törekszik a mindenki számára esélyegyenlőség kultúrájának kialakítására, módszeresen, időben, a valóságnak megfelelően és teljes körűen tájékoztatja a közigazgatási hivatal foglalkoztatottjait.

A közigazgatási hivatal szervei:

- teljes körű védelmet nyújtanak minden munkavállaló számára, abban az esetben, ha a munkaviszonyból származó valamely jog megsérül;
- valamennyi munkavállaló jogvédelmének minden formájának kialakítása a feltételek elérése érdekében, amely garantálja a munkavállalók szociális biztonságát és megfelelő eljárást kezdeményez, ha megállapítást nyer, hogy e jogokat megsértették;
- szisztematikusan, időben, őszintén és teljes körűen tájékoztatja az összes munkavállalót.

Nemileg érzékeny statisztika

A nemek közötti egyenjogúság megvalósításához szükséges igények megfelelő megértéséhez szükség van a nemek közötti egyenjogúság érzékeny statisztikájára, nemek szerint lebontott adatokra és nemi mutatókra. Ezek kulcsfontosságú eszközök a célok megfogalmazásához, végrehajtásához, nyomon követéséhez, értékeléséhez és felülvizsgálatához a társadalmi cselekvés minden szintjén. A nemek közötti egyenjogúság érzékeny statisztikája adatokat szolgáltat a szervezetek politikáinak és programjainak megalkotásához és felülvizsgálatához, hogy azok ne gyakoroljanak eltérő hatást a nőkre és a férfiakra. Emellett hiteles adatokat szolgáltat a politikák és programok nők és férfiak életére gyakorolt valós hatásairól.

A nemek közötti egyenjogúság érzékeny adatainak rendszeres és átfogó nyomon követése és megjelölése lehetővé teszi a társadalom (szervezet) helyzetének áttekintését a nemi alapú diszkrimináció szempontjából, valamint olyan politikák és programok megalkotását, tervezését és végrehajtását, amelyek célja az egyenlőtlenségek felszámolása és a társadalmi helyzet javítása, a diszkriminált csoportok vagy megkülönböztetett egyének helyzetének előmozdítása.

AZ ÁLLAPOT LEÍRÁSA

A községi közigazgatásban nincsenek olyan elvek vagy intézkedések, amelyek biztosítanák a kevésbé képviselt nemek aktív részvételét az igazgatási szerv összetételében és munkájában, és nem különítenek el forrásokat a nemek közötti egyenjogúság előmozdítására.

Az előző időszakban a nemek közötti egyenjogúság megvalósítására vonatkozó intézkedések vagy elvek hiányától függetlenül a közigazgatási hivatalban nem volt zaklatás, szexuális zaklatás, közvetett vagy közvetlen diszkrimináció, és bírósági per sem indult ezen a területen.

A bemutatott számszerű adatok alapján megállapítható, hogy a községi közigazgatásban foglalkoztatottak szerkezetében a nemek közötti különbség tapasztalható, éspedig a nők javára.

Fontos megjegyezni, hogy a közigazgatási hivatalban foglalkoztatottakat pályázati kiírás, illetve munkaadó-igénybejelentés alapján kerültek felvételre és minden a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatallal együttműködve, tiszteletben tartva a törvénnyel és a törvénytől alacsonyabb rangú aktusokkal előírt procedúrákat. A foglalkoztatás alapvető mércéje az általános, speciális és funkcionális kompetenciákon keresztül biztosított szükséges feltételek teljesítése, amelyeket nemtől függetlenül minden jelölnél egyénileg ellenőriznek, és amelyek kifejezetten egy adott munkahelyre és beosztásra vonatkoznak.

Ebben az értelemben nem beszélhetünk arról, hogy a foglalkoztatottak szerkezetében a diszkrimináció bármilyen formája fennállna, mert a községi közigazgatásnak nincs befolyása a munkavállalásra jelentkezők számára és nemi összetételére. Ugyanez vonatkozik a Községi Közigazgatási Hivatal vezetőjére és helyettesére is, akiket a helyi önkormányzatokról szóló törvény (az SZK Hivatalos Közlönye, 129/2007, 83/2014 – más törv., 101/2016 - más törvény, 47/2018 és 111/2021 - más törvény) 54. szakasza alapján és Zenta község statútumának (Zenta Község Hivatalos Lapja 4/2019.) 81. szakasza alapján választanak meg.

A foglalkoztatottak korösszetételét tekintve mindkét nem között a középkorúak képviseltetik magukat. A foglalkoztatottak mindkét neménél a felsőfokú végzettség domináns.

A községi közigazgatásban a foglalkoztatottak keresetét a közszolgálatokban foglalkoztatottak keresete kiszámítására és kifizetésére vonatkozó szorzószámról szóló Kormányrendelet (az SZK Hivatalos Közlönye, 44/01, 2002/15 - egyéb Kormányrendelet*, 30) /2002, 32/ 2002 - javítva, 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 2005/2005, 2002/78 /2005, 109 /2005, 2006/27, 2006/32, 58/2006,

82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/1067/2007, 2008/9, 2008/24, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 91/2010, 20/11/2010, 2011, 2012/11, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 – más törv. és 95/2018 – más törv. és 86/2019 – más törv., 157/2020-más törv., 19/2021, 48/2021, 123/2021-más törv., 73/2023 és 83/2023), szerint fizetik, tehát a foglalkoztatott nettó fizetését objektív szempont szerint határozzuk meg, és az nem függ a foglalkoztatott nemétől.

A foglalkoztatottak szakmai továbbképzése és oktatása nem függ a foglalkoztatottak nemétől.

INTÉZKEDÉSEK A NEMI EGYENJOGÚSÁG MEGVALÓSÍTÁSÁRA ÉS ELŐMOZDÍTÁSÁRA

A nemi egyenjogúság megvalósítását és előmozdítását célzó intézkedések közé tartozik a nők és férfiak részvételének és egyenlő bánásmódjának egyenlő esélyeinek megteremtése a munka, a foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás, a szociális és egészségügyi ellátás, az oktatás, a nevelés, a tudomány és a technológiai fejlesztés, az információs és kommunikációs technológiák és információs társadalom, a védelem és biztonság, közlekedés, energia, környezetvédelem, kultúra, nyilvánosság tájékoztatása, sport, az igazgatási és felügyeleti szervezetekben és azok testületeiben, a politikai cselekvés és közügyek, szexuális és reprodukív egészség és jogok, árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén.

Vannak általános és különleges intézkedések.

1. ÁLTALÁNOS INTÉZKEDÉSEK

A nemek közötti egyenjogúság megvalósítását és előmozdítását célzó általános intézkedések törvénnyel előirányozott intézkedések, amelyek tiltják a nemek vagy születésen alapuló megkülönböztetést, vagy megfelelő intézkedéseket írnak elő a nemek közötti egyenjogúság megvalósítása érdekében. Az általános intézkedések magukban foglalják az egyéb aktusokban meghatározott intézkedéseket is (nyilatkozat, rezolúció, stratégiák stb.), amelynek célja a nemek közötti egyenjogúság megvalósítása.

A községi közigazgatás a törvényben előírt összes általános intézkedést alkalmazza, amely a munkakörülményekre és a munkaviszonyból, az oktatásból, képzésből és fejlesztésből, a munkahelyi előmenetelből és a munkaviszony megszüntetéséből származó minden jogra vonatkozik.

2. KÜLÖNLEGES INTÉZKEDÉSEK

A nemek közötti egyenjogúság megvalósítását és előmozdítását szolgáló különleges intézkedések (a továbbiakban: különleges intézkedések) az esélyegyenlőség elvének megfelelő tevékenységek, intézkedések, kritériumok és gyakorlatok, amelyek biztosítják a nők és férfiak, különösen a veszélyeztetett társadalmi csoportok tagjainak egyenlő részvételét és képviseletét, a társadalmi élet minden területén, valamint a jogok és szabadságok gyakorlásának esélyegyenlőségét.

A különleges intézkedéseket a törvényben előírt általános intézkedésekkel összhangban a közigazgatási hivatal határozza meg és hajtja végre. A különleges intézkedések meghatározásakor figyelembe kell venni a nők és férfiak eltérő érdekeit, szükségleteit és prioritásait, és a különleges intézkedésekkel biztosítani kell:

- 1) a nők, lányok és férfiak jogát a tájékoztatásra, valamint a politikákhoz, programokhoz és szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférést;
- 2) a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének és a nemek közötti egyenjogúságnak megfelelő költségvetés-tervezés alkalmazása a tervek, projektek és politikák tervezési, irányítási és végrehajtási folyamatában;
- 3) az esélyegyenlőség népszerűsítése a humán erőforrás-gazdálkodásban és a munkaerőpiacon;
- 4) a nemek kiegyensúlyozott képviselete az igazgatási és felügyeleti testületekben és pozíciókban;
- 5) a nemek kiegyensúlyozott képviselete a nemek közötti egyenjogúsági politikák kialakításának és végrehajtásának minden szakaszában;
- 6) a nemek közötti egyenjogúságra érzékeny nyelvhasználat a nemi sztereotípiák megszüntetésének befolyásolása érdekében a nők és férfiak jogainak és kötelezettségeinek gyakorlása során;
- 7) a nemek szerint osztályozott releváns adatok begyűjtése és benyújtása az illetékes intézményekhez.

A különleges intézkedéseket addig kell alkalmazni, amíg el nem érjük azt a célt, amelyre azokat előírták.

3. A KÜLÖNLEGES INTÉZKEDÉSEK FAJAI

A különleges intézkedések fajtái az alábbiak:

- 1) a nemek jelentős kiegyensúlyozatlansága esetén meghatározott és végrehajtott intézkedések;
- 2) a nők és férfiak helyzetének javítása és esélyegyenlőség biztosítása érdekében a községi közigazgatás minden munkaterületén különleges kedvezményeket biztosító vagy esélyegyenlőséget biztosító intézkedések;
- 3) programintézkedések, amelyek a nemek közötti egyenjogúság megvalósítását és előmozdítását célzó programokat működtetnek.

4. ESÉLYEGYENLŐSÉGI POLITIKA

Az esélyegyenlőségi politikán értendő:

- 1) a nők és férfiak egyenlő részvétele a nők helyzetét érintő döntések tervezésének, előkészítésének, meghozatalának és végrehajtásának minden szakaszában;
- 2) a nők és férfiak eltérő érdekeinek, szükségleteinek és prioritásainak figyelembevétele a köz- és egyéb politikák elfogadásakor, valamint a jogokról, kötelezettségekről és jogilag megalapozott érdekekről történő döntéshozatal során;
- 3) olyan intézkedések megtétele, amelyek egyenlő kiindulópontot biztosítanak az esélyegyenlőség elvének érvényesüléséhez a személyek, azaz a nem, nemi jellemzők, azaz születés alapján egyenlőtlen helyzetben lévő személyek csoportjait illetően, különösen az érzékeny társadalmi csoportok személyei számára.

Nem léteznek, és a közigazgatási hivatal általános aktusával sem írhat elő azonos munkahely, eltérő nettó fizetéssel, amelyet a foglalkoztatottnak a teljes munkaidőre fizetnek ki, a nemi szerkezet szerint. Nem léteznek, és a községi közigazgatás általános aktusai sem írhatják elő a nemek szerinti megkülönböztetés indokolt szükségességét.

A községi közigazgatás munkafolyamataiban a következő különleges intézkedések vannak előírva:

- a nemek közötti integráció előmozdítása a munkafolyamatokban,
- nemi alapú nyelvhasználat,
- a foglalkoztatottak ösztönzése arra, hogy a nemek közötti egyenjogúság dimenzióját vegyék be az általuk végzett munkafolyamatokba.

A különleges intézkedések meghatározásakor figyelembe kell venni a nők és férfiak eltérő érdekeit, igényeit, prioritásait, és biztosítani kell a következőket:

- a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének és a nemek közötti egyenjogúságnak megfelelő költségvetés-tervezés alkalmazása a menedzsment tervezési, valamint a tervek, projektek és politikák végrehajtásának folyamatában,
- a nemek kiegyensúlyozott képviselete a nemek közötti egyenjogúsági politika kialakításának és végrehajtásának minden szakaszában,
- nemek szerint osztályozott releváns adatok gyűjtése és benyújtása az illetékes intézményekhez.

Az intézkedés bevezetésének ideje: folyamatosan

Az intézkedés lefolytatásának megszűnése: az intézkedések tartósak, azaz nincsenek időben korlátozva és lefolytatásra kerülnek a kockázatkezelési terv elfogadásának napjától, és addig kell alkalmazni azokat, amíg nem érjük el a célt, amelyek miatt előírásra kerültek.

ADATOK A KOCKÁZATIGAZGATÁSI TERV LEFOLYTATÁSÁBAN FELELŐS SZEMÉLYRŐL

Családi és utónév	Pósa Ibolya
Telefon	024/655-480
Mobiltelefon	064/847-2872
E-mail	posa.ibolja@zenta-senta.co.rs

A terv és a jelentés közzétételre kerülnek a következő honlapon www.zenta-senta.co.rs és nyomtatott formában őrzésre kerülnek a községi közigazgatás levéltárjában.

Zenta

Kelt: 2023.12.21-én

Szám: 016-16/2023-IV

Sarnyai Rózsa Edit, okleveles jogász
Zenta község Községi Közigazgatási Hivatalának vezetője

