

ОПШТИНСКА УПРАВА СЕНТА ZENTA KÖZSÉGIGAZGATÁS				
Од за ОУП и ДД ПИСАРНИЦА И АРХИВА Alt Közig és társ tev osztály IKTATO ES IRATTAR				
Примљено Број: 21 DEC 2023				
Опшан	Опшан јединица	Број	Прилог	Вредност
Szerv	Szerv egység	Szám	Melléklet	Érték
IV		016	16	

**ПЛАН**

**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА**  
**РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
**ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ СЕНТА**

**ЗА 2024. ГОДИНУ**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022) Начелник Општинске управе општине Сента дана 20. 12. 2023. године доноси

## **П Л А Н УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ СЕНТА ЗА 2024.ГОДИНУ**

### **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, самозапошљавања, 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 глашавања 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. 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.

У члану 46. овог Закона прецизирана је родна равноправност у органимау управљања и надзора и њиховим телима. У Закону је наведено да Органи јавне власти су дужни да предузимају посебне мере када у органима управљања и надзор, као и у њиховим телима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

## **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.

Правни оквир:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“ број 98/2006);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/2019);

- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/2009);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/2009 и 52/2021);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/2016);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/2009);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/2022);
- Посебан колективни уговор („Службени гласник РС“ број 38/2019, 55/2020, 29/2022);

### Подаци о општинској управи

Пун назив	Општина Сента – Општинска управа
Седиште	24400 Сента
Адреса	Главни трг бр.1
ПИБ	102692306
Матични број	08038490
Регистарски број	052-89
Шифра делатности	84.11
Нашив пословне банке:	-
Управа за јавна плаћања	Управа за трезор
Број телефона	024/655-444
емаил	<a href="mailto:info@zenta-senta.co.rs">info@zenta-senta.co.rs</a>
Име и презиме овлашћеног лица	Едит Шарњаи Рожа

### Структура запослених и радно ангажованих према полу

пол	БРОЈ	%
жене	48	69,57
мушкарци	21	30,43
<b>укупно</b>	<b>69</b>	<b>100</b>



### Структура запослених и радно ангажованих према годинама живота

пол	ГОДИНЕ ЖИВОТА											
	18-30	%	31-40	%	41-50	%	51-60	%	преко 61	%	укупно	%
жене	2	2,9	10	14,49	13	18,84	16	23,19	7	10,14	48	69,57
мушкарци	0	0	4	5,8	4	5,8	5	7,25	8	11,59	21	30,43
укупно	2	2,9	14	20,29	17	24,64	21	30,44	15	21,74	69	100

### Структура запослених и радно ангажованих према степену стеченог образовања

стручна спрема	жене	%	мушкарци	%	укупно	%
висока стручна спрема	23	33,33	12	17,39	35	50,72
виша стручна спрема	5	7,25	3	4,35	8	11,6
средња стручна спрема	19	27,54	6	8,7	25	36,23
основна школа	1	1,45	0	0	1	1,45
укупно	48	69,57	21	30,44	69	100

### Структура запослених функционера, службеника и намештеника

	жене	%	мушкарци	%	укупно	%
службеници на положају	2	2,9	0	0	2	2,9
службеници	44	63,77	16	23,19	60	86,96
намештеници	2	2,9	5	7,25	7	10,14
укупно	48	69,57	21	30,44	69	100

### Структура запослених према радном односу

	жене	%	мушкарци	%	укупно	%
радни однос на неодређено време	45	65,22	19	27,54	64	92,75
радни однос на одређено време	3	4,35	2	2,9	5	7,25
укупно	48	69,57	21	30,43	69	100

Послове Општинске управе општине Сента у складу са Одлуком о Општинској управи општине Сента обављају следеће организационе јединице:

- 1 ОДЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ И ДРУШТВЕНЕ ДЕЛАТНОСТИ
  - 1.1. Одсек за општу управу
  - 1.2. Одсек за друштвене делатности
- 2 ОДЕЉЕЊЕ ЗА СКУПШТИНСКЕ И ИЗВРШНЕ ПОСЛОВЕ
  - 2.1. Одсек за скупштинске и ИТ послови
  - 2.2. Одсек за опште и извршне послове послове
- 3 ОДЕЉЕЊЕ ЗА БУЏЕТ И ФИНАНСИЈЕ
  - 3.1. Одсек за буџет и финансије
  - 3.2. Одсек за јавне набавке
- 4 ОДЕЉЕЊЕ ЗА ПРИВРЕДУ И ЛОКАЛНИ ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ
  - 4.1. Одсек за привреду и ЛЕР
  - 4.2. Одсек за локалну пореску администрацију
- 5 ОДЕЉЕЊЕ ЗА ГРАЂЕВИНСКЕ И КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ
  - 5.1. Одсек за урбанизам, грађевинске и комуналне послове
  - 5.2. Одсек за инспекцијске послове
  - 5.3. Одсек за имовинско-правне послове

Општинска управа у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.



У свом раду и деловању Општинска управа има следеће циљеве:

- заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;

У остваривању програмских циљева установа ће у свом раду и деловању:

- водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- радити на изградњи културе једнаких шанси за све, систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у Општинској управи.

Органи Општинске управе ће:

- остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене.

### **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 произвеле 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.



## ОПИС СТАЊА

У Општинској управи не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Општинској управи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Општинској управи постоји родни јаз, и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у Општинској управи примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Општинска управа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на начелника и заменика начелника Општинске управе који се бирају на основу члана 54. Закона о локалној самоуправи ( „Сл.Гласник РС“ бр.129/2007,83/2014 – др.закон, 101/2016 – др.закон, 47/2018 и111/2021 – др. закон) и на основу члана 81. Статута општине Сента (Службени лист општине Сента 4/2019).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу вишег образовања је доминантан међу оба пола запослених.

У Општинској управи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба\*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. Закон, 157/2020-др.закон,19/2021, 48/2021, 123/2021-др.закон, 73/2023 и 83/2023) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.



## МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опше и посебне мере.

### 1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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.

Општинска управа примењује све опште мере прописане законом, које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа

### 2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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 прописаним Законом, одређује и спроводи општинска управа. 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) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена 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.

### 3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада општинске управе;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### 4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом општинске управе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Не постоје, нити било којим општим актом општинске управе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.



Следеће посебне мере су предвиђене у радним процесима општинске управе:

- унапређивање родне инклузивности у процесима рада,
- употреба родно заснованог језика,
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца и мора се обезбедити:

- примена уродњавања и родно одговорног бюджетирања у поступку планирања управљања и спровођења планова, пројеката и политика,
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности,
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

#### ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

<b>Име и презиме</b>	Ибоља Поша
<b>Телефон</b>	024/655-480
<b>Мобилни телефон</b>	064/847-2872
<b>e-mail</b>	posa.ibolja@zenta-senta.co.rs

План и извештај се објављују на сајту [www.zenta-senta.co.rs](http://www.zenta-senta.co.rs) а у штампаној форми чува се у архиви општинске управе.

У Сенти

Дана: 21.12. 2023. године

Број: 016-16/2023-IV



Начелница

Општинске управе Општине Сента

Едит Шарњаи Рожа дипл. правница