

ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ
АЛЕКСИНАЦ ЗА 2025.ГОДИНУ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22) и члана 82. став 1. тачка 5, Статута општине Алексинац („Службени лист општине Алексинац“, број 29/18 и 20/23), начелник Општинске управе општине Алексинац, донео је

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ
ИЗРАДЕ ПЛАНА

1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ...

3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....

3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености
полова.....

3.2.2. Програмске мере.....

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

РЕЗИМЕ

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

*II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве
унапређењем*

принципа родне равноправности.....

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 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 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 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/ЕЗ 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“ 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);

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Седиште Општинске управе: Књаза Милоша број 169, 18220 Алексинац

ПИБ: 100313169

Матични број: 07173075

Одговорно лице у Општинској управи је начелник, Дејан Милошевић, дипл. правник, nacelnik@aleksinac.org, 060/2182203

Интернет страница: www.aleksinac.org

Лице задужено за послове из области родне равноправности у Општинској управи Алексинац је Ташана Јевтић, дипл. правница, tasanajevtic@aleksinac.org, 060/2182277

У Општинској управи као јединственом органу ради обављања изворних послова Општине Алексинац, и поверених послова који су законом поверени од стране Републике, образују се основне организационе јединице као одељења и кабинет Председника општине као посебна организациона јединица

Основне организационе јединицу су:

- 1) Одељење за финансије
- 2) Одељење за општу управу и друштвене делатности;
- 3) Одељење за урбанизам и имовинско правне послове;
- 4) Одељење за утврђивање, наплату и контролу јавних прихода;
- 5) Одељење за инспекцијске послове;
- 6) Одељење за скупштинске послове.
- 7) Одељење за комуналне и грађевинске послове;
- 8) Одељење за локални економски развој, пољопривреду и водопривреду.

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 била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у одељењима у Општинској управи Алексинац

Прегледом података о заступљености жена и мушкараца на местима одлучивања у Локалној самоуправи, жене су у недовољној мери заступљене а нарочито у извршној власти, односно у Општинском већу где се креирају политике и програми који имају утицај на свакодневни живот грађана. Велика заступљеност жена бележи се у органима Општинске управе, од од укупно осам одељења жене жене су начелнице у шест.

❖ Председник општине и Општинско веће

Општинско веће има 9 чланова, од тога је само једна чланица.

Председник општине и општинско веће	Укупно	М	Ж	%
Председник/ца општине	1	1	0	0%
Заменик/ца председника општине	1	1	0	0%
Помоћник/ца председника општине	1	1	0	0%
Чланови/це општинског већа	9	8	1	

Укупан број запослених у управи износи 111, од тога 63 жена и 48 мушкараца.

Општинска управа	Укупно	М	Ж	%
Начелник/ца Општинске управе	1	1	0	0
Начелник/ца Одељења за финансије	1	0	1	100
Начелник/ца Одељења за урбанизам и имовинско правне послове	1	0	1	100
Начелник/ца Одељења за инспекцијске послове	1	0	1	100
Начелник/ца Службе за скупштинске послове	1	0	1	100
Начелник/ца за Општу управу и друштвене	1	0	1	100
Начелник/ца Одељења за утврђивање, наплату и контролу јавних прихода	1	1	0	0
Начелник/ца Одељења за комуналне и грађевинске послове	1	1	0	0
Начелник/ца Одељења за локални економске развој, пољопривреду и водопривреду.	1	0	1	100
Укупан број запослених у Општинској управи	111	63	48	

Самостални извршилац-интерни ревизор

жене	мушкарци	укупно
1	0	1

Кабинет председника општине

жене	мушкарци	укупно
0	3	3

Одељење за финансије

жене	мушкарци	укупно
15	3	18

Одељење за урбанизам и имовинско правне послове

жене	мушкарци	укупно
9	5	14

Одељење за инспекцијске послове

жене	мушкарци	укупно
3	5	8

Одељење за локални економски развој, пољопривреду и водопривреду

жене	мушкарци	укупно
4	5	9

Одељење за општу управу и друштвене делатности

жене	мушкарци	укупно
19	13	32

Одељење за скупштинске послове

жене	мушкарци	укупно
4	2	6

Одељење за утврђивање, наплату и контролу јавних прихода

жене	мушкарци	укупно
2	4	6

Одељење за комуналне и грађевинске послове

жене	мушкарци	укупно
6	11	17

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

	Основно образовање		Средње образовање		Више образовање		Високо образовање	
	ж	м	м	ж	м	ж	м	ж
	3		16	18	2	6	25	37
Укупно	7		34		8		62	

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	21-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м
	3	2	18	8	18	16	18	17	6	15
Укупно	5		26		34		35		11	

1.2.4. Подаци о учесницима конкурса

Пријаве извршилачка радна места	жене	мушкарци	примљен
Послови у области саобраћаја и послови обједињенњ процедуре	0	1	М(1)
Послови урбанизма	1	0	Ж(1)
Послови Комуналног инспектора	0	1	М(1)
Послови ликвидатора	0	1	М(1)
Послови електронске писарнице	0	1	М(1)
Послови унапређења ЛЕР и одрживе мобилности	1	0	Ж(1)
Послови техничког секретара председника општине	1	0	Ж(1)
Послови из области дечије заштите	0	1	М(1)
Послови координатора у канцеларији за младе	1	0	Ж(1)
Послови издавања грађанских и употребних дозвола	1	0	Ж(1)

1.2.5. Опис стања

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да не постоји родни јаз у структури запослених у Општинској управи.

Важно је напоменути да су лица запослена у Општинској управи примљена у радни однос по основу конкурса, 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 каквог 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 Општинске управе који се поставља на основу члана 49. и 50. Закона о запосленима у АП и ЈЛС („Сл.гласник РС“, број 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17-др.закон).

Без обзира на постојање 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.

У погледу старосне структуре запослених, заступљена су лица оба пола.

Степен образовања у рангу високог образовања доминантнији је код жена.

У Општинској управи зараде запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у државним органима („Сл.гласник РС“, број 44/18-пречишћен текст.....123/2021-др.закон), тако да зарада запосленог не зависи од пола запосленог.

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене начелника Општинске управе Алексинац и лица задуженог за послове из области родне равноправности у вршењу основних принципа родне равноправности.

Скупштина општине Алексинац усвојила је Акциони план за унапређење родне равноправности општине Алексинац за период 2021-2025.године („Службени лист општине Алексинац“, број 23/21);

Општина Алексинац је потписница Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу од 27.05.2014.године на основу Одлуке Скупштине општине Алексинац о усвајању ове повеље („Службени лист општине Алексинац“, број 11/14);

Усвојен је и кодекс понашања службеника и намештеника општине Алексинац („Службени лист општине Алексинац“, број 3/21).

У Општинској управи није било пријављених случајева полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације нити судских спорова из ове области.

Сви запослени су непосредно упознати са правом о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања из Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, број 36/20).

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне 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

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:

- 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 и 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.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У општинској управи Алексинац нема осетно неуравнотежена заступљеност полова, с тога није потребно доносити посебне мере.

3.2.2. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Општинска управа Алексинац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси 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;

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 интерним документима у Општинској управи Алексинац 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 примењивање 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 код службеника на положају, руководиоцима организационих јединица, као и синдикалној организацији Општинске управе Алексинац.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања 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:

Први и други квартал 2025. године.

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.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Дејан Милошевић	Начелник Општинске управе Алексинац	060/2182203	nacelnik@aleksinac.org
2.	Ташана Јевтић	Лице овлашћено за послове из области родне равноправности	060/2182277	tasanajevtic@aleksinac.org

ЗАКЉУЧАК

Ради операционализације програма за остваривање и унапређење родне равноправности доносе се следеће програмске мере:

А) 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 Општинској управи Алексинац..

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.

III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljudskiprava.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Начелник Општинске управе Алексинац
Дејан Милошевић,с.р.