



ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА

Децембар 2025.године

САДРЖАЈ

I Увод

II Појам родне равноправности

III Значење појединих израза

IV Правни оквир равноправности полова

1. Међународна акта

2. Домаћи правни оквири

3. Укључивање родне равноправности у националну политику

V Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

VI Оцена стања у вези положаја жена и мушкараца у Општинској управи општине Медвеђа

VII Политика једнаких могућности и мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

VIII Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

1. Циљеви посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности¹.
Општи циљеви

2. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

IX Начин спровођења посебних мера, контрола и престанак спровођења посебних мера

X Почетак примене Плана

I Увод

Једна од најбољих дефиниција родне равноправности дата је у Европској повељи о родној равноправности на локалном нивоу. Родна равноправност подразумева равноправно учешће жена, мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, једнак положај и једнаке могућности за остваривање свих права и слобода и коришћење личних знања и способности за развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада.

Родна равноправност у данашњем друштву није само захтев него и потреба сваког друштва, односно континуирани процес који је започео променом односа, услова живота, технолошки напредак и јачање свести о потреби заштите људских права, као и промена свести о родној равноправности, превазилажење стереотипа и предрасуда. Тај процес није лак али може бити могућ у колико се примени на прави начин на локалном нивоу. Изречита обавеза и задатак наше општине је да интензивно радимо на успостављању правног оквира за промоцију заштите женских људских права и људских права особа другачијих полних и родних идентитета као и подизање свести о родној равноправности.

Закон о родној равноправности Републике Србије (Сл. Гласник РС бр. 52/2021), подразумева једнака права, одговорности и могућности и равноправно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права слободе, 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.

II Појам родне равноправности

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. Родна равноправност подразумева једнак третман и једнаке могућности за људе без обзира на њихов пол или род. Родна равноправност не подразумева само формално изједначавање, већ и стварање окружења у којем сви, без обзира на пол или родни идентитет, могу подједнако доприносити друштву и остваривати свој пуни потенцијал.

III Значење појединих израза и појмова

Поједини термини употребљени у овом плану, имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у

све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

8) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

9) тела за родну равноправност су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

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.

IV Правни оквир равноправности полова

Република Србија је као чланица међународне заједнице усвојила је бројне међународне акте који промовишу родну равноправност, као и правне оквире који су укључени у њену законодавну и политичку праксу. Родна равноправност подразумева једнакост права, могућности и одговорности за све без обзира на пол. Ова равноправност је регулисана како међународним актима, тако и домаћим законодавством.

1. Међународна акта

Међународни правни оквир у области родне равноправности и заштите жена од дискриминације чине међународни уговори о људским правима, који гарантују право на равноправност и недискриминацију, као основна права сваког људског бића. Према Уставу Републике Србије, општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Уставом је прописано да се људска и мањинска права зајемчена општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима непосредно примењују. Право на равноправност и недискриминацију на међународном нивоу гарантовано је међународним уговорима универзалног и регионалног карактера, а у овој лекцији биће представљени најважнији међународни документи који су релевантни за Републику Србију.

1. Универзална декларација о људским правима (1948) је најважнији је документ о људским правима, којим су први пут основна људска права конкретизована и

универзално заштићена. Прописано је да се сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима, а свакоме је гарантована једнакост у правима и слободама прописаним Универзалном декларацијом, без икакве разлике по основу расе, боје коже, пола, језика, вероисповести, политичког или другог мишљења, националног или друштвеног порекла, имовине, рођења или неког другог статуса. Загарантована је једнакост пред законом, заштита од дискриминације, као и равноправност пунолетних жена и мушкараца у погледу склапања брака и приступа јавним службама.

2. Међународним пактом о грађанским и политичким правима (1966) забрањена је дискриминација у погледу уживања људских права које пакт гарантује, као и забрана дискриминације у остваривању било ког права које је гарантовано националним правом, укључујући и забрану дискриминације на основу пола у погледу уживања ових права. Пактом је установљен Комитет за људска права, а државе су се обавезале да подносе извештаје о спровођењу права признатих пактом. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966) дискриминација је забрањена у односу на уживање права која пакт гарантује. Утврђена је обавеза држава чланица да обезбеде једнаке награде за рад исте вредности, без било какве разлике, а посебно је наглашено да жене морају имати исте услове рада као и мушкарци и да ће примати исту награду као и мушкарци за исти рад. Комитет за економска, социјална и културна права, као надзорно тело, установљен је 1985. године.

Поред наведена два међународна пакта, на универзалном нивоу донете су следеће конвенције, којима је забрањена дискриминација, између осталог и на основу пола:

1. Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965) којом су државе чланице обавезане да предузму све мере како би укинуле расну дискриминацију и њено подстицање, а овом конвенцијом је установљен Комитет за елиминацију расне дискриминације, коме државе достављају редовне извештаје о примени конвенције;
2. Конвенција Уједињених нација о правима детета (1989) државе чланице обавезује да поштују и обезбеђују права садржана у конвенцији сваком детету под њиховом јурисдикцијом, без дискриминације, укључујући и на основу пола. Конвенцијом је установљен Комитет за права детета, коме државе чланице подносе редовне извештаје о примени конвенције;
3. Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом (2006) прописано је да државе треба да забране дискриминацију на основу инвалидитета и гарантују особама са инвалидитетом једнаку и делотворну заштиту од дискриминације по било ком основу, а у самом тексту конвенције изричито је наведено да су девојчице и жене изложене вишеструкој дискриминацији. Конвенцијом је установљен Комитет за права особа са инвалидитетом, коме државе подносе редовне извештаје о примени конвенције.

2. Домаћи правни оквири

1. Устав Републике Србије (2006.) – Уставом Републике Србије, као највишим правним актом, забрањена је дискриминација. Прописано је да су пред Уставом и законом сви једнаки, као и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Устав не садржи дефиницију дискриминације, већ прописује да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.
2. Закон о забрани дискриминације (2009) је општи закон којим је успостављен свеобухватан систем заштите од дискриминације. Овим законом је уређена општа забрана дискриминације, облици и случајеви дискриминације, поступци заштите од дискриминације и установљена је институција Повереника за заштиту равноправности.
3. Закон о родној равноправности (2021) је посебан антидискриминациони закон којим се уређују мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.
4. У Србији је на снази и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006), који је такође посебан антидискриминациони закон. Овај закон уређује општи режим заштите од дискриминације на основу инвалидитета, посебне случајеве дискриминације особа са инвалидитетом, поступак заштите од дискриминације на основу инвалидитета, као и мере које држава предузима ради подстицања равноправности и социјалне укључености особа са инвалидитетом.

Република Србија је у оквиру преговора о приступању Европској унији отворила преговоре за Поглавље 23: Правосуђе и основна права током 2016. године и усвојила Акциони план за Поглавље 23. Њиме су утврђене мере и активности у домену реформе правосуђа, унапређења заштите људских права, родне равноправности и усаглашавања антидискриминационог законодавства са прописима ЕУ.

3. Укључивање родне равноправности у националну политику

Република Србија се обавезала да ће примењивати међународне стандарде родне равноправности, како би створила правни оквир који укључује механизме за спречавање дискриминације, пружање равноправних шанси у образовању, запошљавању, здравству и политици, као и унапређење положаја жена у друштву.

V Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

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). Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода. Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

VI Оцена стања у вези положаја жена и мушкараца у Општинској управи општине Медвеђа

Општина Медвеђа уважавајући кључне активности води политику једнаких могућности што се може најбоље видети сагледавањем садржине различитих прописа и аката на донетих на локалном нивоу. Статут Општине Медвеђа пружа једнак третман особа мушког и женског пола констатујући на самом почетку прописа да су сви појмови у његовој садржини употребљени у граматичком мушком роду подразумевају мушки и женски природни род чиме се потенцира значај принципа родне равноправности. Статутом је у оквиру утврђивања надлежности прописано да се Општина Медвеђа стара о остваривању, заштити и унапређењу људских и мањинских права и родној равноправности. Механизми за родну равноправност успостављају се са циљем унапређења остваривања равноправности жена и мушкараца на локалном нивоу. Скупштина Општине Медвеђа донела је Одлуку о образовању Комисије за родну равноправност. Нацрт Одлуке за успостављање Савета за родну равноправност је упућен надлежним органима на даљу надлежност. Правилником о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи, Општинском правобранилаштву, стручним службама и посебним организацијама Општине Медвеђа систематизовано је радно место за родну равноправност у називу Послови превођења, културе и националних мањина и координатор за родну равноправност. На нивоу општине усвојен је Локални акциони план за родну равноправност за период 2023.-2026.година. Спроводи се поступак прикупљања и евидентирања података о родној равноправности у смислу израде евиденције о образовној и старосној структури разврстаној према полу.

Анализе стања родне равноправности у 2025.години у јединицама локалне самоуправе у Републици Србији, потврђују да мушкарци и даље заузимају већину водећих позиција моћи, упркос напретку на националном нивоу. Иако се бележи благи пораст, жене су и даље изразито подзаступљене. Према подацима из претходног периода који рефлектују тренутно стање, само око 11,7% општина воде жене, док су градоначелнице на челу свега 17% градова. Општина Медвеђа даје допринос овој разлици, на позицији председника општине је мушкарац. Мушкарци чине већину у извршним органима Општине Медвеђа на руководећим позицијама. Анализом стања у евиденцији запослених у Општинској управи и органима власти у Општини Медвеђа утврђено је да је укупан број запослених по свим основама износи 88 лица. Од укупног броја у органима власти у Општини Медвеђа запослено је 39 особа мушког пола и 49 особа женског пола односно 44,2% мушкараца и 55,8% жена. Општинско веће 100% чине особе мушког пола. Према исказаним подацима у Општинској управи и органима власти у Општини Медвеђа, већину запослених у органима чине жене док водеће позиције моћи припадају особама мушког пола. Општинском управом руководи начелница. Унутрашњим организационим јединицама руководи 5 жена и 3 мушкараца што представља 62,5 % особа женског пола и 37,5% особа мушког пола на руководећим позицијама унутрашњих организационих јединица. У Општинској управи Општине Медвеђа запослен је 1 службеник на положају и 58 службеника и намештеника. Од укупног броја радни однос су засновале 33 жене, односно 55,9% укупног броја запослених и 26 мушкараца односно 44,1% укупног броја запослених. Анализом образовне структуре запослених утврђено је да је са високим образовањем запослено 22 припаднице женског пола и 13 припадника мушког пола

односно 62,9% запослених службеница са високим образовањем и 37,1% запослених службеника са високим образовањем. Са вишим образовањем запослено је 2 службеника и 3 службеница односно 60% је запослених жена са вишом школом 40% мушкараца са истим нивоом образовања. Средњи ниво образовања у образовној структури запослених чини 6 припадница женског пола и 8 припадника мушког пола односно 42,9 % запослених жена и 57,1% запослених мушкараца. Образовање на нивоу квалификованих радница стекла је 1 жена и 2 мушкараца односно 33,4% припадница женског пола и 66,6 % припадника мушког пола. Неквалификовани запослени заузимају равноправан однос од 50% односно двоје их је запослено у том нивоу образовања. Образовну структуру запослених у Општинског управи Општине Медвеђа чини 59,3% високо образованих службеника, 8,5% службеника са вишим образовањем, средње образовање стекло је 23,7% запослених, образовање на нивоу квалификованих радника стекло је 5,1% запослених и образовање на нивоу неквалификованих радника стекло је 3,4% запослених.

Прикупљањем података и анализом у области старосне структуре утврђено је да не постоји јединствена, универзална граница која се користи за диференцирање група према годинама старости. Према дефиницији Уједињених нација млади чине групу до 29. године старости, средњу животну доб чини група до 65. године старости и групу старијих чине лица од 65. године старости. Анализом старосне структуре запослених у Општинској управи општине Медвеђа утврђено је да нема запослених до 25. године старости. У животној доби од 26.-30. године запослена су 2 мушкарца. Године старости од 31-40. равноправно заузимају особе мушког и женског пола односно по 6 запослених. У животној доби од 41.-50. године запослено је 13 жена и 6 мушкараца. Затим у добу од 51-60. године запослено је 10 припадница женског пола и 11 припадника мушког пола. Старијих од 60 година у структури чини 4 жена и 1 мушкарац. Удео младих, у структури запослених у Општинској управи општине Медвеђа чини 3,4% док се преостали проценат од 96,6% односи на запослене који припадају средњем животном добу. У складу са Законом и подзаконским актима који регулишу ову област при запошљавању у Општинског управи Општине Медвеђа кандидатима су под једанким условима доступна сва радна места, а избор кандидата врши се на основу провере компетенција, док напредовање службеника зависи од радне успешности и потребе органа. Сви кандидати и сви запослени сматрају се једнаким, без обзира на пол односно род, када се одлучује о напредовању у органу или избору приликом заснивања радног односа. Подједнак третман свих кандидата у изборном поступку посебно је дефинисан Процедуром ОУОМ-ПР-712-01 Управљање људским ресурсима од 12. фебруара 2021.године у делу 4.4.4.1. Забрана дискриминације приликом поступка попуњавања радних места кадрова. Овом процедуром прописано је да се сви послови у области људских ресурса спроводе се уз брижну пажњу да се избегне било какава дискриминација, тако да и приликом спровођења поступка попуњавања радних места сви чланови комисије која спроводи поступак током свих радњи и свих фаза поступка поступају тако да се избегне било каква дискриминација кандидата. Поступак се спроводи са нултом толеранцијом на било који облик дискриминације с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, националну и верску припадност, брачни статус и породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Приликом састављања предлога са најбољим кандидатима уколико два кандидата имају

остварене исте резултате предност на листи даје се кандидату коју припада рањивим и маргинализованим групама, припадник је националне мањине или је особа са инвалидитетом или постоји која друга околност због чега је у складу са законим примерено извршити позитивну дискриминацију и дати предност оваквом кандидату. Приликом предлагања и избора кандидата потребно је обезбедити поштовање родне и сваке друге равноправности између кандидата и обезбедити да приликом попуњавања радних места у случају истих резултата и истог квалитета кандидата предност буде дата кандидату чије запошљавање доприноси побољшању родноравноправне структуре или националне структуре запослених у управи, или доприноси већем броју запослених лица са инвалидитетом или утиче на побољшање структуре запослених запошљавањем лица која су припадници рањивих и мањинских група у смислу закона.

Општина Медвеђа је увела родно одговорне принципе у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности. Применом родне перспективе приликом спровођења буџетског процеса утиче се на подизање квалитета управљања јавним финансијама које ефективно одговарају на потребе локалне заједнице. Родно одговорно буџетирање доприноси побољшању ефективности и транспарентности буџета и омогућава бољи увид у користи које жене и мушкарци имају од буџетских средстава. Одлуком о буџету општине Медвеђа примењује се родно-одговорно буџетирање, у оквиру кога су обухваћени одређени програми, програмске активности и пројекти. Кроз ове програме прати се реализација планираних индикатора и остваривање циљева који доприносе унапређењу положаја различитих друштвених група. Програми који су обухваћени родно-одговорним буџетирањем укључују: предшколско образовање и васпитање, основно образовање, средње образовање, културу, развој туризма и спорт.

VII Политика једнаких могућности и мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

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.

Кључне активности за спровођења политике једнаких могућности су:

1. родна анализа буџета и планирање прихода и расхода с циљем унапређења родне равноправности
2. одређивање и спровођење посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности
3. доношење планских аката у области родне равноправности и извештавање о реализацији планских аката
4. праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности
5. успостављање институционалног оквира за остваривање родне равноправности
6. евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности.

Спровођењем политике једнаких могућности пружају се једнака права и могућности, равномерно учешће и уравнотежена заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота.

VIII Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на новоу једне организационе целине.

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 остваривања родне равноправности.

2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправност учешћа и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке за остваривање права и слобода.

Политиком одређивања посебних мера уважавају се различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца. Посебним мерама обезбеђује се:

А. право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

Б. примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

В. промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

Г. уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним одборима;

Д. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

Ђ. употреба родно сензитивног језика ради уклањања родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

Е. прикупљање релевантних података разврстаних по полу.

1. Циљеви посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности

I Општи циљ

Циљ доношења плана за родну равноправност је допринети елиминисању дискриминације и постизању једнаких права, прилика и третмана за жене и мушкарце у поступањима Општинске управе општине Медвеђа, спровођењем активности и мера које промовишу равноправност, оснажују жене и доприносе свеукупном одрживом развоју друштва. Овај план доприноси превазилажењу родних стереотипа и подржава једнако вредновање и заштиту појединца, чиме се јача целокупна заједница.

План је заснован на принципима равноправности, инклузивности и правде, и представља свеобухватни приступ који обухвата различите сфере живота. У овом оквиру, дефинисани су конкретни кораци и мере које ће се примењивати ради побољшања положаја појединаца који припадају различитим осетљивим друштвеним групама.

II Посебни циљеви

II-1 Развијати културу родне равноправности и поштовања различитости у Општинској управи Општине Медвеђа. (А-III-1)

II-2 Подићи свест запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу. (А-III-2, III-4, III-5)

II-3 Побољшати праксу за родну равноправност у домену израде планских аката, њихове реализације и начину извештавања (III-3)

III Активности

III-1 Унапређење механизма за родну равноправност у Општини Медвеђа

III-2 Унапређење капацита за родну равноправност

III-3 Унапређење израде планских аката, њихове реализације и начина извештавања

III-4 Подношење пројектног предлога на основу раписаних Јавних позива на тему родне равноправности са циљем спровођења посебних мера.

III-5 Промовисање политике једнаких могућности.

2. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелима једнаких могућности којима се обезбеђује равноправност учешћа и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада запошљавања и једнаке могућности за остваривање права и слободе. Овај план представља свеобухватну стратегију која подразумева предузимање конкретних корака за постизање равноправности у свим областима, с посебним акцентом на спровођење мера које ће побољшати положај свих појединаца, без обзира на њихов пол.

III-1 а) Успоставити Савет за родну равноправност

III-1 б) Одредити запосленог који ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности до момента попуњавања упражњеног радног места службеника за родну равноправност

III-1 в) Попунити упражњено радно место систематизовано за обављање послова родне равноправности

III-2 а) Развијати капацитете чланова тела за родну равноправност Општине Медвеђа у сарадњи са Националном академијом за јавну управу учешћем на едукативне програме за препознавање и реаговање на дискриминацију, полно узнемиравање и упознавање са механизмима заштите.

III-2 б) Развијати капацитете запослених у органима Општине Медвеђа учешћем на едукативне програме за препознавање и реаговање на дискриминацију, полно узнемиравање и упознавање са механизмима заштите у организацији Националне академије за јавну управу.

III-2 в) Увођење родно осетљивог језика

III-3 а) Израдити нацрт и спровести процедуру за доношење Акционог плана за родну равноправност за период 2027. до 2028. године

Како је Локални акциони план за родну равноправност општине Медвеђа донет до 2026. године потребно је спровести евалуацију његове реализације. Резултати евалуације представљаће основ за израду Акционог плана за наредни период.

III-3 б) Израдити нацрт и спровести процедуру за доношење Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину

План управљања ризицима се доноси после процене ризика и представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

III-3 в) Израдити и доставити Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину

III-3 г) Евидентирати податке о остваривању родне равноправности на прописаном обрасцу

III-3 д) Израдити годишњи извештај о остваривању родне равноправности који поред евидентираних података о остваривању родне равноправности (прописани образац) садржи и оцену стања у погледу остварене родне равноправности укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа јавне власти односно послодавца, ако та заступљеност није остварена.

III-3 ђ) Донети План за остваривање и унапређење родне равноправности Општинске управе општине Медвеђа за 2027. годину.

III-3 ж) Ажурирати евиденцију података о остваривању родне равноправности

III-4 а) Пратити јавне позиве у домену родне равноправности, прикупити потребну документацију и благовремено поднет пројектни предлог. У оквиру пројектног предлога посебно се бавити темом развоја свести о значају родне равноправности и промовисати политику једнаких могућности.

III-5 а) Повећан број информативних кампања, догађаја и садржаја, спроводити програме и подстицати теме којима се промовише култура међусобног поштовања, недискриминације, толеранције, разумевања и уважавања различитости, родне

равноправности, међугенерациске солидарности у сарадњи са Културним центром општине Медвеђа.

IX Начин спровођења посебних мера, контрола и престанак спровођења посебних мера

Успешно остваривање и унапређење родне равносправности подразумева укључивање и подршку свих запослених у органима власти општине Медвеђа. За праћење и остваривање родне равносправности и извештавање о томе надлежни су Општинска управа општине Медвеђа и Тела за родну равносправност на нивоу Општине Медвеђа. Спровођење посебних мера и њихову контролу спроводе органи општине Медвеђа и тела за родну равносправност општине Медвеђа у складу са својим надлежностима.

Комисија за родну равносправност, као стално радно тело скупштине, које чине одборници:

- разматра и даје мишљење о предлозима програма, одлука и других општих аката у свим областима друштвеног живота, а посебно у областима у којима се, у складу политиком једнаких могућности усвајају посебне мере за постизање родне равносправности у складу са законом,
- подноси амандмане на предлоге програма, одлука и других општих аката које усваја Скупштина, у циљу интегрисања родне перспективе у програме, одлуке и друге опште акте у свим областима друштвеног живота, посебно у областима у којима се, у складу политиком једнаких могућности усвајају посебне мере за постизање родне равносправности у складу са законом,
- разматра, даје мишљење и подноси амандмане на буџет општине/града и планирање прихода и расхода у циљу унапређења родне равносправности, у складу са принципом родне равносправности у буџетском поступку и законом који уређује буџетски систем,
- прати реализацију буџета општине/града и примену принципа родне равносправности у буџетском поступку у складу са законом,
- даје предлоге за годишњи план рада Скупштине,
- учествује у припреми Акционог плана за родну равносправност у општини/граду, прати реализацију овог плана на годишњем нивоу и о томе извештава Скупштину,
- учествује у активностима везаним за примену, праћење и извештавање о примени Националне стратегије за родну равносправност и Акционог плана за њено спровођење,

- учествује у активностима везаним за примену, праћење и извештавање о примени Националне стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици и Акционог плана за њено спровођење,
- разматра и даје мишљење о аналитичким и другим материјалима из области равноправности жена и мушкараца, са становишта примене политике једнаких могућности и унапређења родне равноправности,
- разматра вођење политике једнаких могућности, интегрисање родне равноправности у све области друштвеног живота, посебно у областима у којима се усвајају посебне мере за постизање родне равноправности,
- разматра извештаје и прати извршавање програма, одлука и других општих аката Скупштине и предлаже мере за остваривања и унапређивање родне равноправности у општини/граду,
- разматра предлоге упућене Скупштини који се односе на остваривање и унапређивање равноправности полова, предлаже Скупштини и надлежним органима начин поступања поводом тих предлога,
- разматра притужбе и представке које се односе на остваривање родне равноправности и о свом ставу, са предлозима за предузимање мера за решавање питања покренutih у притужбама и представкама, обавештава радно тело Скупштине надлежно за притужбе и представке,
- разматра годишње извештаје органа општине/града, даје мишљење и заузима ставове о примени одлука и мера које се односе на остваривање политике једнаких могућности и унапређивање родне равноправности,
- иницира доношење и даје предлоге за интегрисање родне перспективе у стратегије и политике које доноси општина/град,
- разматра извештаје о родно сензитивним статистичким подацима на нивоу општине/града и користи ове податке приликом иницирања мера и активности на остваривању и унапређивању родне равноправности,
- сарађује са другим радним телима Скупштине у питањима из њихове надлежности, а која се односе на равноправност полова,
- сарађује са комисијама за родну равноправност у другим јединицама локалне самоуправе, као и са радним телима Народне скупштине и Скупштине АП Војводине.
- сарађује са удружењима грађана у општини/граду чија активност је усмерена на остваривање родне равноправности и на превенцију и заштиту од родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици,

- разматра и друга питања везана за вођење политике једнаких могућности и остваривање и унапређивање родне равноправности.

Савет за родну равноправност је саветодавно тело које се образује у Општинској управи ради обављања задатака утврђених законом којим се уређује родна равноправност. Задатак Савет за родну равноправност је да:

- прати стање у области родне равноправности у општини/граду,
- учествује у примени, праћењу примене и извештавању о примени Националне стратегије за родну равноправност и Акционог плана за њено спровођење,
- учествује у примени, праћењу примене и извештавању о примени Националне стратегије за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици и Акционог плана за њено спровођење,
- припрема Акциони план за родну равноправност у општини/граду, прати реализацију овог плана на годишњем нивоу и о томе извештава Скупштину општине/града,
- припрема предлоге за интегрисање родне равноправности у предлоге програма, одлука и других општих аката у свим областима друштвеног живота, а посебно у областима у којима се, у складу са политиком једнаких могућности, усвајају посебне мере за постизање родне равноправности,
- прати примену и предлаже мере за постизање уравнотежене заступљености полова на местима одлучивања у општини/граду и у органима управљања и надзора у установама, јавним предузећима и другим организацијама и лицима којима је поверено вршење јавних овлашћења чији је оснивач општина/град или која у целини или у претежном делу финансира општина/град,
- учествује у поступку припреме буџета и предлаже интегрисање родне компоненте у буџет,
- прати да ли се спроводе мере предвиђене Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности,
- прати и процењује ефекте спроведених мера за унапређење родне равноправности,
- иницира и предлаже мере за унапређење родне равноправности,
- сарађује са Комисијом за родну равноправност и другим радним телима Скупштине општине/града на питањима из њихове надлежности која се односе на равноправност полова,

- сарађује са радним телима за родну равноправност других јединица локалне самоуправе, аутономне покрајине и Републике,
- сарађује са организацијама цивилног друштва чија је активност усмерена на остваривање родне равноправности и на превенцију и заштиту од родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици,
- доноси пословник Савета и
- предузима и друге активности у циљу остваривања родне равноправности утврђене законом и општим актима општине/града.

Општинска управа општине Медвеђа одређује лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Координатор за родну равноправност обавља статистичко-евиденционе и друге послове из домена родне равноправности и остварује сарадњу и комуникацију са органима, институцијама и невладиним организацијама и из области родне равноправности

Координатор за родну равноправност посебно:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог;
- 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.

План за остварење и унапређење родне равноправности на нивоу Општинске управе општине Медвеђа представља скуп активности и мера које се имплементирају с циљем постизања једнаких права, могућности и третмана за жене, мушкарце и особе других родова. Овај план подразумева развој конкретних мера и активности које имају за циљ побољшање положаја жена и мушкараца у свим аспектима друштвеног живота.

Активности и мере прописане овим планом спроводе се до краја текуће године односно до постизања утврђених резултата и циљева.

Х Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет презентацији Општине Медвеђа.

ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ МЕДВЕЂА

Број: 005182328 2025 06154 004 002 000 001 од 26. децембра 2025. године

Начелник Општинске управе
Светлана Тодоровић, дипл.правник

