



Република Србија
Град Крагујевац
Градско веће
Број: 560-1/25-V
Датум: 23. јануар 2025. године
К р а г у ј е в а ц

Градско веће, на основу Стратегије за родну равноправност за период од 2021-2030 године ("Службени гласник РС", број 103/21), члана 59. став 1. тачка 25. Статуа града Крагујевца ("Службени лист града Крагујевца", број 8/19), члана 2. став 1. тачка 10. и тачка 27. Одлуке о Градском већу ("Службени лист града Крагујевца", број 29/24-пречишћен текст) и члана 49. став 1. Пословника о раду Градског већа („Службени лист града Крагујевца“, број 13/24), на седници одржаној дана 23. јануара 2025.године, доноси

ПЛАН

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност мушкараца и жена 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 мушкараца и жена приликом одлучивања о њиховим правима и обавезама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, 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 и полним карактеристикама у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача, здравственом осигурању и здравственој заштити; социјалној заштити, у браку и породичним односима, области безбедности, екологији, култури, спорту и рекреацији, као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола и полних карактеристика, 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 и полних карактеристика постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола и полних карактеристика, 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 и полних карактеристика 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, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола и полних карактеристика сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, 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.

Овај План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности града Крагујевца заснива се на Стратегији за родну равноправност Републике Србије за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС 103/21“) и усклађен је са важећим правним оквиром Републике Србије који регулише област родне равноправности.

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 (CEDAW),
- 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,
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи,
- 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).
- Стратегији за родну равноправност Републике Србије за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС 103/21 ”)
- 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).

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Основни подаци

Назив:	Град Крагујевац, Градска управа за друштвене делатности
Седиште и адреса	Трг слободе бр. 3, Крагујевац
Број телефона	034/302-288
Веб сајт:	www.kragujevac.rs
Марични број:	07184069
ПИБ	101982436
Одговорно лице:	Тамара Јовановић – В.Д. Начелнице Градске управе за друштвене делатности
Електронска адреса:	tjovanovic@kg.org.rs
Лице за координацију:	Ивана Обрадовић Станић – Начелница одељења за људска и мањинска права родну равноправност и превенцију трговине људима
Електронска адреса:	ivana.obradovic054@gmail.com ivana.obradovic@kg.org.rs

1.2. Родно осетљива статистика

1.2.1. Полна заступљеност у Градској управи

Укупан број запослених: **709 (100%)**

Мушкарци: **242 (34,13%)**

Жене: **469 (65,87%)**

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Степен стручне спреме:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

	Квалификације	Мушкарци	Жене	Укупно
1.	-	0 (0,00%)	0 (0,0%)	0 (0,0 %)
2.	НКР	0 (0,15%)	1 (0,14%)	1 (0,14%)
3.	ПКР	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)
4.	КР	3 (0,42%)	0 (0,00%)	3 (0,42%)
5.	ВКР	8 (1,13%)	1 (0,14%)	9 (1,27%)
6.	ССС	69 (9,73%)	114 (16,08%)	183 (25,81%)
7.	ВС	14 (1,97%)	27 (3,81%)	41 (5,78%)
8.	ВСС	148 (20,87%)	324(45,69%)	472 (66,57%)

1.2.3. Структура запослених према годинама старости

	Мушкарци	Жене	Укупно
21-30г	15 (2,12%)	32 (4,51%)	47 (6,63%)
31-40г	38 (5,36%)	87 (12,27%)	125 (17,63%)
41-50г	88 (12,41%)	175 (24,68%)	263 (37,10%)
51-60г	64 (9,03%)	124 (17,49%)	188 (26,52%)
61-70г	36 (5,08%)	48 (6,77%)	84 (11,85%)

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

Овај део представља самопроцену града Крагујевца у примени принципа родне равноправности, усклађену са Стратегијом за родну равноправност Републике Србије за период од 2021. до 2030. године. („Службени гласник РС 103/21“) Самопроцена је извршена анализом доступних података, извештаја и праћењем спровођења локалних политика.

На основу самопроцене, идентификоване су следеће области и процеси који су потенцијално ризични за повреду принципа родне равноправности:

- **Економско оснаживање жена, посебно у руралним подручјима:** Иако постоје програми подршке за пољопривреднице и жене предузетнице, жене у руралним подручјима и даље се суочавају са изазовима као што су ограничен приступ информацијама о доступним програмима, недовољна финансијска подршка и отежан приступ тржишту. Ово може довести до њихове даље економске маргинализације и зависности. Потребно је унапредити информисање жена у руралним подручјима, обезбедити им менторску подршку и олакшати приступ финансијским средствима.
- **Заступљеност жена на руководећим позицијама у јавном сектору:** Иако је укупан број запослених жена у Градској управи висок, анализа показује да су

Процена степена ризика:

На основу спроведене самопроцене, процењује се да је степен ризика од повреде принципа родне равноправности у граду Крагујевцу **умерен до низак**. (Ова процена се може променити након детаљније анализе и прикупљања конкретних података. Ако се идентификују значајнији ризици, процена може бити и виша).

Град Крагујевац је усвојио Пакт за заустављање сексуалног насиља над децом - сачињен од стране Конгреса локалних и регионалних власти Савета Европе 2017. године. Потписивањем овог акта је град Крагујевац је прихватио обавезу да се ангажује у акцији "Једно од петоро" у циљу подизања свести и стварања структура неопходних за решавање сексуалног насиља и злостављања над децом.

Служба правне помоћи функционише у оквиру Градске управе за друштвене делатности и организована је кроз рад централне канцеларије, а бесплатна је за осетљиве категорије становништва: кориснике Центра за социјални рад, незапослена лица, студенте, примаоце минималних пензија, жртве насиља у породици.

Савет за запошљавање у граду Крагујевцу постоји од 2005. године. У сарадњи са Саветом, градско веће града Крагујевца на годишњем нивоу доноси Локални акциони план запошљавања, којим дефинише мере активне политике запошљавања и у складу са тим опредељује средства у буџету града за подстицање запошљавања.

Женска парламентарна мрежа на нивоу града Крагујевца основана је 2016. године. Привредни савет у граду Крагујевцу формиран је јуна 2012. године. Савет има 21 члана и чине га представници привреде, Управе града, Универзитета и осталих организација и институција које су од значаја за развој привреде у граду.

Савет за унапређење положаја особа са инвалидитетом образован је 2011. године.

Образован је Савет за унапређење положаја Рома и усвојен Локални акциони план за социјалну инклузију Рома и Ромкиња у граду Крагујевцу за период 2022-2025. године.

Почев од 2013. године у граду Крагујевцу су конституисани механизми за заштиту права пацијената и то: Савет за здравље као радно тело Градског већа и Саветник за заштиту права пацијената.

Град Крагујевац 2022. године, донео Антидискриминациони Кодекс ("Службени лист града Крагујевца" број 30/22).

Циљ Кодекса је превенирање и борба против ставова и понашања који потенцијално воде ка дискриминаторном понашању и неједнаком третману лица или групе лица, а на основу неког његовог/њеног/њиховог личног својства. Кодекс нам помаже да спречимо сваку дискриминацију – код послодавца, у односу са корисницима услуга, оних који остварују неки свој интерес или на закону засновано право, у односу са колегама, партнерима, или другим сарадницима и пословним субјектима. Кодекс омогућава бољу и квалитетнију размену информација, посебно између запослених и руководилаца, а самим тим, унапређује систем пружања услуга и других послова партнерима, странкама, клијентима. Другим речима, циљ нам је да артикулишемо правилно понашање и одговорност, јачајући међусобно поштовање, посвећеност различитостима и инклузију.

Циљ нам је да унапређујемо културу равноправности.

Кодекс утврђује основне стандарде у пословном понашању и комуникацији који се морају поштовати од стране свих запослених и радно ангажованих, као и свих других партнера у послу.

То значи да Град Крагујевац и запослени у Градским управама дужни да у свакој прилици поштују принцип једнакости грађана пред законом, а посебно када решавају о захтевима грађана и доносе одлуке. Они поступају једнако према свим грађанима у

жене и даље недовољно заступљене на руководећим позицијама, посебно на вишим нивоима одлучивања. Ова неуравнотеженост може довести до недовољног утицаја жена на креирање и спровођење локалних политика. Потребно је предузети мере за подстицање напредовања жена на руководеће позиције, кроз програме обуке и менторства.

- **Насиље над женама и насиље у породици:** Упркос постојању механизма за заштиту од насиља, насиље над женама и насиље у породици и даље представљају значајан проблем. Потребно је унапредити превентивне активности, ојачати капацитете институција које пружају подршку жртвама насиља и обезбедити ефикасније спровођење закона.
- **Усклађивање породичног и пословног живота:** Недостатак доступних и приступачних услуга за бригу о деци и старијим лицима отежава женама усклађивање породичних и пословних обавеза. Ово може довести до њиховог искључивања са тржишта рада или ограничених могућности за професионални развој. Потребно је радити на проширењу капацитета предшколских установа и других услуга подршке породици.

Локални акциони план за родну равноправност:

Град Крагујевац је усвојио Локални акциони план за родну равноправност за период од 2022. до 2024. године. Након истека овог плана град Крагујевац је поднео трогодишњи извештај о спроведеном Локалном акционом плану Скупштини града на основу кога је добио и сагласност Скупштине за усвајање извештаја.

У току је израда новог Локалног акционог плана за родну равноправност града Крагујевца за период 2025-2027. године.

Овим документом се утврђује целокупна локална политика у циљу елиминисања дискриминације жена, побољшања њиховог положаја и интегрисања принципа родне равноправности у све области деловања институција система, као један од елемената модернизације и демократизације друштва, у циљу бржег, равномернијег и ефикаснијег друштвеног развоја, у складу са политиком једнаких могућности прокламованом у Уставу Републике Србије (члан 15).

Локалним акционим планом за унапређивање родне равноправности обухваћене су области које се тичу учешћа жена у креирању политика и у доношењу одлука у области економије, образовања, здравља, насиља над женама јер су ове области кључне за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности.

Механизми за родну равноправност:

У граду Крагујевцу постоје следећи механизми за родну равноправност:

- **Комисија за родну равноправност („Службени лист града Крагујевца бр.20/24“);**
- **Савет за родну равноправност („Службени лист града Крагујевца бр.29/24“);**
- **Женска Ромска мрежа Србије потисан Протокол о сарадњи са градом Крагујевцем за унапређење сарадње и развој интегративне социјалне заштите намењен женама жртвама породичног и партнерског насиља и превенцији дечијих бракова у локалној заједници;**
- **Тим за безбедност жена и девојчица у јавном простору („Службени лист града Крагујевца бр.20/23“);**

истој правној и фактичкој ситуацији. У обављању својих дужности, запослени у Градској управи не смеју неоправдано и недозвољено да праве разлику или неједнако поступају према лицу или групи с обзиром на њихова лична или стечена својства и припадност (по основу пола, расе, боје коже, друштвеног порекла, рођења, генетских својстава, језика, вероисповести или веровања, политичког или другог уверења, држављанства, припадности народу или националној мањини, културе, имовног стања, рођења, инвалидитета, старосне доби, родног идентитета и сексуалне оријентације, здравственог стања, брачног и породичног статуса, осуђиваности, физичког изгледа, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним или претпостављеним личним својствима).

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом о спречавању злостављања на раду ("Службеном гласнику Републике Србије" број 36/10) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања, ("Службени гласник Републике Србије" број 62/10). и Правилником о спречавању злостављана на раду који је донела Градска управа за финансије и јавне набавке града Крагујевца.

Градска управа за финансије и јавне набавке града Крагујевца свим запосленима доставила је Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања.

С обзиром на наведено, степен ризика од повреде принципа равноправности је процењен као низак. Пошто је степен ризика низак, вероватноћа настанка ризика од повреде принципа равноправности је занемарљива, а могућа последица тог ризика је минимална.

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

Стратегијом за родну равноправност Републике Србије за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС 103/21“) 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 су Стратегијом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Ове мере укључују, али се не ограничавају на:

- Устав Републике Србије
- Стратегијом за родну равноправност Републике Србије за период од 2021. до 2030. године
- Закон о забрани дискриминације

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 одређује и спроводи орган јавне власти.

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

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност програмима и услугама;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

МЕРА 1: Програм економског оснаживања жена у руралним подручјима

- **Разлог за увођење мере:** Ограничен приступ информацијама, недовољна финансијска подршка и отежан приступ тржишту за жене у руралним подручјима.
- **Циљ мере:** Повећање економске независности и запослености жена у руралним подручјима.
- **Време за увођење мере:** Континуирано.
- **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**
 - Организовање информативних радионица и обука о пољопривредној производњи, предузетништву и дигиталним вештинама.
 - Обезбеђивање менторске подршке за жене које желе да започну сопствени посао.
 - Креирање програма доделе бесповратних средстава и повољних кредита за жене у пољопривреди и руралном предузетништву.
 - Праћење броја учесница у програмима, броја основаних предузећа и повећања прихода жена.
- **Одговорни за спровођење мере:** Градска управа за друштвене делатности
- у сарадњи са локалним организацијама цивилног друштва, које су у свом статуту обухватили област пољопривреде.
- **Показатељи успеха:** Број учесница у обукама, број основаних предузећа, повећање прихода жена, број запослених жена у руралним подручјима.
- **Престанак спровођења мере:** Нема временско ограничење.

МЕРА 2: Програм подршке женама на руководећим позицијама у јавном сектору

- **Разлог за увођење мере:** Недовољна заступљеност жена на руководећим позицијама у Градској управи, посебно на вишим нивоима одлучивања.
- **Циљ мере:** Повећање броја жена на руководећим позицијама у Градској управи за 20% до 2027. године.

- **Време за увођење мере:** 2025-2027.година.
- **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**
 - Анализа постојећег стања заступљености жена на руководећим позицијама.
 - Развој и спровођење програма обуке за развој лидерских вештина за жене запослене у Градској управи.
 - Успостављање програма менторства где ће искусне жене на руководећим позицијама пружати подршку млађим колегиницама.
 - Промовисање флексибилних облика рада који омогућавају усклађивање породичних и пословних обавеза.
 - Праћење броја жена које су напредовале на руководеће позиције и редовно извештавање о напретку.
- **Одговорни за спровођење мере:** Служба за управљање људским ресурсима у сарадњи са Комисијом за родну равноправност и Саветом за родну равноправност.
- **Показатељи успеха:** Број жена које су завршиле програм обуке, број жена које су напредовале на руководеће позиције, проценат жена на руководећим позицијама.
- **Престанак спровођења мере:** Након постизања циља, мера се преиспитује и по потреби модификује или наставља.

МЕРА 3: Превенција насиља на радном месту и интерна заштита запослених од насиља

- **Циљ мере:** Спречавање насиља на радном месту у градским управама и обезбеђивање интерне заштите запослених од насиља.
- **Циљна група:** Сви запослени у градским управама.
- **Време спровођења:** Континуирано.
- **Активности:**
 - Обуке за запослене о препознавању и реаговању на насиље (укључујући сексуално узнемиравање и мобинг).
 - Креирање и имплементација интерних процедура за пријављивање и решавање случајева насиља.
 - Обезбеђивање поверљивог саветовања и подршке за запослене који су доживели насиље.
 - Сарадња са надлежним институцијама (нпр. полиција, Центар за социјални рад) у случајевима насиља.
- **Одговорни за спровођење:** Служба за управљање људским ресурсима у сарадњи са Комисијом за родну равноправност.
- **Показатељи успеха:** Број обучених запослених, број пријављених случајева насиља, ефикасност интерних процедура.
- **Престанак спровођења мере:** Нема временско ограничење.

МЕРА 4: Унапређење услуга за усклађивање породичног и пословног живота

- **Разлог за увођење мере:** Недостатак доступних и приступачних услуга за бригу о деци и старијим лицима отежава женама усклађивање породичних и пословних обавеза.
- **Циљ мере:** Повећање капацитета предшколских установа за 10% до 2027. године и развој нових услуга подршке породици.
- **Време за увођење мере:** 2025-2027. година.
- **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**
 - Анализа потреба за услугама бриге о деци и старијим лицима.
 - Инвестиције у проширење капацитета предшколских установа и развој нових облика збрињавања деце (нпр. продужени боравак, вртићи при предузећима).
 - Подстицање развоја услуга помоћи у кући за старије особе.
 - Праћење броја деце уписане у предшколске установе, броја корисника услуга помоћи у кући и задовољства корисника услугама.
- **Одговорни за спровођење мере:** Градска управа за друштвене делатности у сарадњи са предшколским установама и организацијама које пружају услуге социјалне заштите.
- **Показатељи успеха:** Повећање капацитета предшколских установа, број корисника услуга помоћи у кући, резултати анкета о задовољству корисника услугама.
- **Престанак спровођења мере:** Након постизања циља, мера се преиспитује и по потреби модификује или наставља.

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

Најнеповољнију ситуацију у погледу заступљености мање заступљеног пола на руководећим местима је у месним заједницама, где је 84,6% председника месних заједница, а 15,4% председница. Што се тиче састава Савета месних заједница 80,5% су мушкарци, а 19,5% жене. Да би се отклонила ова неуравнотеженост примењиваће се:

- Афирмативна мера приликом ангажовања лица у месним заједницама

МЕРА 1: АФИРМАТИВНА МЕРА ПРИЛКОМ АНГАЖОВАЊА ЛИЦА У МЕСНИМ ЗАЈЕДНИЦАМА

- **Разлог за увођење мере:** Отклањање неуравнотежености у погледу заступљености полова ангажованих лица на руководећим местима у месним заједницама и Советима месних заједница, где је тренутно значајно мањи број жена.
- **Циљ мере:** Постизање најмање 40% заступљености мање заступљеног пола (у овом случају жена) на руководећим позицијама у месним заједницама и у саставу Савета месних заједница до 2027. године.
- **Време за увођење мере:** 2025-2027. година.

- **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**
 - Приликом одлучивања о ангажовању лица на руководећим позицијама у месним заједницама и Саветима месних заједница, у случају једнаких квалификација кандидата различитог пола, давати предност кандидату мање заступљеног пола.
 - У јавним позивима за ангажовање у месним заједницама, посебно нагласити важност родне равноправности и подстицати пријављивање припадника мање заступљеног пола.
 - Праћење заступљености полова у месним заједницама на годишњем нивоу и извештавање о напретку.
- **Одговорни за спровођење мере:** Градска управа надлежна за локалну самоуправу у сарадњи са Комисијом за родну равноправност.
- **Показатељи успеха:** Процент жена на руководећим позицијама у месним заједницама и у саставу Савета месних заједница.
- **Престанак спровођења мере:** Мера ће се примењивати док се не постигне циљ од најмање 40% заступљености мање заступљеног пола. Након постизања циља, мера се преиспитује и по потреби модификује или укида.

3.2.2. Програмске мере

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

Град Крагујевац, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима ради даље континуиране едукације свих запослених.
- израде статутарних докумената, стратешких докумената, правилника и других аката;

МЕРА 1: Обука запослених у локалној самоуправи о родној равноправности

Циљ мере: Повећање знања и капацитета запослених у локалној самоуправи о родној равноправности, антидискриминацији.

Циљна група: Запослени у Градској управи, посебно у секторима финансија, буџета, социјалне заштите, образовања, здравства и других релевантних сектора.

- **Време спровођења:** Континуирано, са годишњим циклусима обука.
- **Активности:**
 - Организовање основних и напредних обука о родној равноправности и антидискриминацији.
 - Специјализоване обуке
 - Радионице и семинари
- **Одговорни за спровођење:** Служба за управљање људским ресурсима у сарадњи са Комисијом за родну равноправност и Саветом за родну равноправност.
- **Показатељи успеха:** Број обучених запослених, резултати тестова знања, повратне информације учесника.

МЕРА 2: Подстицање очева да користе одсуство са рада ради неге детета

- **Разлог за увођење мере:** У Србији је и даље ретка пракса да очеви користе одсуство ради неге детета. Ова мера има за циљ промену ове праксе и подстицање равноправније расподеле породичних обавеза између родитеља, као и промену друштвених норми које традиционално намећу мајкама главну улогу у нези деце.
- **Циљ мере:** Повећање броја очева који користе одсуство са рада ради неге детета за 10% до 2027. године у граду Крагујевцу.
- **Време спровођења:** Континуирано.
- **Активности:**
 - **Информативна кампања:** Спровођење јавне кампање која ће промовисати предности укључивања очева у негу деце и информисати о праву на одсуство са рада ради неге детета. Кампања би требало да буде видљива у локалним медијима, на друштвеним мрежама и кроз друге канале комуникације. Посебан акценат треба ставити на позитивне примере очева који су користили ово право.
 - **Едукативне радионице и саветовалишта:** Организовање радионица и саветовања за будуће родитеље, посебно за очеве, о значају укључивања очева у негу деце и о правним аспектима одсуства са рада ради неге детета.
 - **Сарадња са послодавцима:** Успостављање сарадње са локалним послодавцима како би се промовисала пракса подржавања очева који желе да користе одсуство ради неге детета. Може се размотрити и увођење одређених подстицаја за послодавце који активно подржавају ову праксу.
 - **Прикупљање и анализа података:** Праћење броја очева који користе одсуство са рада ради неге детета на локалном нивоу и анализа трендова. Ови подаци ће бити коришћени за праћење ефикасности мере и за њено даље унапређење.
- **Одговорни за спровођење:** Градска управа за друштвене делатности у сарадњи са Центром за социјални рад, локалним организацијама цивилног друштва и Комисијом за родну равноправност.
- **Показатељи успеха:** Број очева који су користили одсуство са рада ради неге детета, број учесника у едукативним радионицама, досег информативне кампање, повратне информације послодаваца.
- **Престанак спровођења мере:** Мера је континуирана и пратиће се њен утицај на промену праксе и повећање броја очева који користе ово право.

МЕРА 3: Подршка организацијама цивилног друштва које се баве родном равноправношћу

- **Циљ мере:** Ојачати капацитете организација цивилног друштва које се баве родном равноправношћу и омогућити им ефикасније деловање на локалном нивоу.
- **Циљна група:** Организације цивилног друштва које делују на територији града Крагујевца и баве се родном равноправношћу.
- **Време спровођења:** Континуирано.
- **Активности:**
 - Обезбеђивање финансијске подршке за реализацију пројеката и програма организација цивилног друштва.

- Организовање обука и радионица за представнике организација цивилног друштва о различитим темама везаним за родну равноправност.
- Пружање техничке подршке организацијама цивилног друштва у областима као што су стратешко планирање, прикупљање средстава и комуникација са јавношћу.
- Успостављање редовног дијалога и сарадње са организацијама цивилног друштва.
- **Одговорни за спровођење:** Градска управа надлежна за сарадњу са цивилним друштвом у сарадњи са Комисијом за родну равноправност и Саветом за родну равноправност.
- **Показатељи успеха:** Број подржаних организација, број реализованих пројеката, број учесника у обукама, квалитет сарадње са организацијама цивилног друштва.

МЕРА 4: Спровођење истраживања и анализа о родним питањима на локалном нивоу

- **Циљ мере:** Прикупљање релевантних података и информација о родним питањима на локалном нивоу како би се боље разумели проблеми и потребе грађана и креирале ефикасније политике.
- **Циљна група:** Шира јавност, са посебним фокусом на различите категорије становништва (нпр. жене у руралним подручјима, младе жене, жене са инвалидитетом).
- **Време спровођења:** Периодично, на сваке две године.
- **Активности:**
 - Спровођење анкета и истраживања о различитим аспектима родне равноправности (нпр. запошљавање, образовање, здравље, насиље).
 - Анализа прикупљених података и израда извештаја.
 - Публиковање и дисеминација резултата истраживања.
- **Одговорни за спровођење:** Комисија за родну равноправност и Савет за родну равноправност у сарадњи са релевантним институцијама и стручњацима.
- **Показатељи успеха:** Број спроведених истраживања, квалитет извештаја, досег и утицај резултата истраживања на креирање локалних политика.

4. ЗАКЉУЧАК

Овај План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности града Крагујевца представља важан корак у остваривању родне равноправности на локалном нивоу. План је усклађен са Стратегијом за родну равноправност Републике Србије за период од 2021. до 2030. године и важећим правним оквиром, и одражава посвећеност града Крагујевца стварању инклузивног и равноправног друштва за све грађане и грађанке.

Кроз спроведену самопроцену, идентификовани су потенцијални ризици од повреде принципа родне равноправности у различитим областима, укључујући економско оснаживање жена, заступљеност жена на руководећим позицијама, насиље над женама и насиље у породици, усклађивање породичног и пословног живота и родно осетљиво буџетирање.

Како би се ови ризици смањили и унапредила родна равноправност, дефинисане су конкретне мере, укључујући посебне мере за случајеве неуравнотежене заступљености полова и низ програмских мера које обухватају обуке, кампање подизања свести, подршку организацијама цивилног друштва и спровођење

истраживања. Посебан акценат стављен је на увођење родно осетљивог буџетирања као важног инструмента за обезбеђивање равноправне расподеле јавних средстава.

Град Крагујевац ће континуирано пратити спровођење овог Плана и редовно вршити евалуацију његове ефикасности. У процесу праћења и евалуације, посебна пажња ће се посветити прикупљању родних података и укључивању свих релевантних актера, укључујући организације цивилног друштва и грађане.

Овај План представља живи документ који ће се по потреби ажурирати и прилагођавати променама у окружењу и потребама грађана. Крајњи циљ је стварање друштва у којем су сви грађани и грађанке равноправни и имају једнаке могућности за лични и професионални развој.

Спровођењем овог Плана, град Крагујевац потврђује своју посвећеност остваривању родне равноправности и стварању боље будућности за све своје грађане.

Овај План објавити у "Службеном листу града Крагујевца" и на Огласној табли града Крагујевца.

Образложење

Правни основ за доношење Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за град Крагујевац на основу Стратегије за родну равноправност за период од 2021-2030 године ("Службени гласник Републике Србије" број 103/21) а садржан је у члану 59. став 1. тачка 25 Статута града Крагујевца ("Службени лист града Крагујевца" бр. 8/19), члану 2. Одлуке о Градском већу ("Службени лист града Крагујевца" бр. 29/24-пречишћен текст) којима је прописано да Градско веће врши и друге послове у складу са законом, овим статутом и другим актима као и да у вршењу послова из своје надлежности доноси: одлуке, само када је законом предвиђено, пословник, правилнике, наредбе, упутства, решења, закључке, препоруке, планове, програме и друга акта у складу са законом, Статутом, овом Одлуком и пословником о свом раду.

Разлог за доношење овог Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за град Крагујевац је потреба да се изврши усаглашавање обавеза и примена Стратегије за родну равноправност за период од 2021-2030 године ("Службени гласник Републике Србије" број 103/21) на јединице локалне самоуправе.

Циљ овог Плана је спровођење принципа родне равноправности и управљање ризицима који доводе до повреде родне равноправности.

На основу наведеног, Градско веће доноси План као у диспозитиву.

Реализација овог Плана не повлачи исплату средстава из буџета Града


Заменик Градоначелника
Дејан Ружић

ПРИЛОЗИ

Списак државних органа који се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/11-3114528 011/11-3117607	kabinet@minljpdd.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@minljpdd.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