



**АКЦИОНИ ПЛАН ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ  
ОПШТИНЕ ВЕЛИКА ПЛАНА**

**2015.-2017.**



## УВОД

Општина Велика Плана је у складу са Законом о равноправности полова (“Сл. гласник РС”, бр. 104/09) дужна да прати остваривање равноправности засноване на полу у свим областима друштвеног живота, примену међународних стандарда и Уставом зајемчених права у овој области. Полазећи од смерница Европске повеље о родној равноправности и Националне стратегије за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности (“Сл. гласник РС”, број 15/09) где је као један од основних задатака постављено интегрисање принципа родне равноправности у све области деловања институција система у циљу бржег, равномернијег и ефикаснијег друштвеног развоја, а у складу са политиком једнаких могућности, припремљен је акциони план за родну равноправност општине Велика Плана (у даљем тексту: Акциони план).

Акционим планом се утврђују активности које ће се спроводити у периоду од 2015.године до 2017.године. Детаљно планирање активности и извора финансирања за спровођење активности извршено је за четири приоритетних области које су као такве идентификоване од стране радне групе за израду Акционог плана према потребама жена на територији општине Велика Плана. Акционим планом су прецизно дефинисане улоге и одговорности носилаца реализације као и институционални механизми који треба да омогуће постизање планираних резултата. За сваки специфичан циљ дефинисане су активности, очекивани резултати остваривања предложених активности и индикатори (квалитативни и квантитативни) на основу којих ће се пратити спровођење Акционог плана и мерити постигнути резултати.

Акциони план је усаглашен са релевантним стратешким документима које је донела Влада Републике Србије и Скупштина општине Велика Плана, и то: Националном стратегијом Србије за приступање ЕУ, Националном стратегијом за родну равноправност, Стратегијом за смањење сиромаштва, Националном стратегијом привредног развоја Србије, Миленијумским циљевима, Националном стратегијом за младе, Стратегијом регионалног развоја Републике Србије, Стратегијом развоја стручног образовања у Републици Србији, Стратегијом развоја образовања одраслих у Републици Србији, Националном стратегијом за превенцију и заштиту деце од насиља, Стратегијом развоја социјалне заштите у Републици Србији, Националном стратегијом одрживог развоја за период од 2009. До 2017.године, Стратегијом одрживог развоја општине Велика Плана за период од 2010. до 2014.године.

Пут ка разумевању порекла родних разлика јесте проучавање родне социјализације, учења родних улога помоћу родних агенаса. Такав принцип прави разлику између биолошког пола и друштвеног рода – дете се рађа са полом, а развија род.

Кроз контакте са разним агенсима социјализације, примарним и секундарним, деца постепено усвајају друштвене норме и очекивања које се сматрају карактеристичним за њихов пол.

Родне разлике нису биолошки предодређене, оне су културолошки продуктивне. Према том гледишту, родне неједнакости проистичу из социјализације различитих улога код мушкараца и жена.

На тај начин се усваја и подела рада по полу на мушке и женске послове.

Један од циљева ЛАП-а јесте спровођење анкете код деце предшколског и школског узраста, како би се утврдио њихов став по питању подељености послова на мушке и женске, (а који се према претходно реченом, усваја, пре свега, у породици, као примарном агенсу социјализације а затим и од вршњака, и образовно васпитних установа тј.васпитача, учитеља и наставника).Добијањем резултата спроведене анкете, били би организовани различити едукативни програми, прилагођени узрасту деце, који би за циљ имали разумевање једнаких могућности мушкараца и жена у обављању различитих послова.

У дефинисању и изради Акционог плана укључени су социјални партнери, као и све релевантне организације, удружења и други актери, како би се различитим приступима омогућило свестрано сагледавање и приликом реализације планираних програма и мера остварили резултати са додатном вредношћу.

Подршку у изради Акционог плана пружили су:

1. Општинска управа општине Велика Плана- Одељење за друштвене делатности
2. Савет за родну равноправност Скупштине општине Велика Плана;
3. Центар за социјални рад – Велика Плана;
4. Национална служба за запошљавање;
5. Предшколска установа “Дечије царство”, Велика Плана;
6. Дом здравља Велика Плана.

Радну тим за израду Предлога акционог плана за родну равноправност чине:

Бобан Илић - Шеф одсека за локални економски развој;

За чланове:

1. Љиљана Вучковић, одборница Скупштине општине Велика Плана

Представници Савета за родну равноправност Скупштине општине Велика Плана:

2. Александра Ћевап
3. Милена Живановић
4. Светлана Младеновић
5. Далибор Тодоровић

Представници Општинске управе општине Велика Плана:

6. Јелка Митровић
7. Бобан Поповић
8. Милена Опачић
9. Владимир Станић
10. Драган Вулијанац
11. Борко Арсић

Представници образовно-васпитних установа са територије општине Велика Плана:

13. Саша Станојевић
14. Марија Старчевић

Представник Центра за социјални рад за општину Велика Плана:

15. Мирјана Шмигић

Представници Јавних предузећа са територије општине Велика Плана:

16. Жељко Миленковић – ЈКП “Милош Митровић” Велика Плана

17. Слађана Грковић – ЈП “Плана” Велика Плана

Представник Канцеларије за младе:

18. Дејан Томић

## СТРУКТУРА СТАНОВНИШТВА

Према попису становништва из 2011.године општина Велика Плана има 40.902 становника од тога 20.139 мушкараца и 20.763 жена. Градско подручје има 16.088 становника од тога мушкараца 7.839 и 8.249 жена, док је ван градског подручја 24.814 становника где је 12.300 мушкараца и 12.514 жена. Просечна старост у општини Велика Плана укупно износи 42,9 година где је просек код мушкараца 41,3 а жена 44,4 година. Подаци су преузети из публикације Становништво - књига број 2, Пол и старост, коју је издао Републички завод за статистику.

- Од укупног броја становништва на територији општине Велика Плана 40.902 од тога мушкараца 20.139 (40,3%) и жена 20.763 (50,7%)
- Градско подручје 16.088 од тога је 7.839 мушкараца и 8.249 жена (извор попис становништва, домаћинства и станова 2011. у РС књига 2).
- Просечна старост на територији Општине Велика Плана 42,9 година од тога мушкарци 41,3 и жена 44,4 година.
- Док је ван градског подручја просечна старост 43,7 година од тога 42 године мушкарци и жене 45,3 године.

Просечна старост у општини Велика Плана	
Укупно	42,9
Мушкарци	41,3
Жене	44,4

Просечна старост у ужем градском подручју општине Велика Плана	
Укупно	41,7
Мушкарци	40,2
Жене	43,1

Просечна старост у насељима на територији општине Велика Плана	
Укупно	43,7
Мушкарци	42,0
Жене	45,3

## ПРАЋЕЊЕ, ЕВАЛУАЦИЈА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Систем праћења и евалуације обухвата све фазе и нивое спровођења Акционог плана и треба да обезбеди информације о напретку и спровођењу дефинисаних активности, као и оцену успешности остварених циљева. Кроз обезбеђење повратних информација овај систем је основ за унапређење Акционог плана и редефинисање појединих његових активности, доношење одлука заснованих на чињеницама и подацима, успостављање везе са осталим системима за праћење и евалуацију, координацију свих који учествују у остварењу Акционог плана, као и поделу одговорности за постизање резултата. Основ за праћење и евалуацију јесте Акциони план у којим су дефинисани индикатори као квалитативни и квантитативни показатељи за мерење и процену остварености планираних активности и циљева. Предвиђена изградња институционалног оквира обезбеђује капацитете на локалном нивоу за праћење, координацију и управљање процесом имплементације. Због сложености спровођења Акционог плана и обзиром да је ово први Акциони план из области родне равноправности у општини Велика Плана, неопходно је обезбедити сарадњу свих партнера, координацију и проток информација. Процес праћења и евалуације спроводи се: прикупљањем и анализом података, извештавањем и коришћењем анализе.

## ДЕФИНИСАЊЕ ПРОЦЕСА ПРАЋЕЊА

Праћење је трајна активност на прикупљању података и информација неопходних за мерење остварења постављених циљева. Праћење је инструмент за унапређивање остварења Акционог плана кроз процену да ли се планиране активности спроводе у складу са Акционим планом и давање повратних информација. Основ за праћење спровођења активности и достизање планираних резултата и специфичних циљева јесте систем индикатора који су дефинисани на нивоу резултата сваког појединачног циља, као и на нивоу сваке појединачне активности. Приликом дефинисања индикатора коришћене су препоруке европских експерата за родно сензитивне индикаторе, као и индикатори дефинисани Националном стратегијом за родну равноправност, Миленијумским развојним циљевима, Стратегијом одрживог развоја општине Велика Плана 2010-2014. год., као и постојеће базе података (Републички завод за статистику, Национална служба за запошљавање). Одговорност за успостављање целовитог и свеобухватног система праћења је на Савета за родну равноправност Скупштине општине Велика Плана, док ће се само праћење реализовати у зависности на ком нивоу се реализују активности као и од носилаца активности. У зависности од врсте и нивоа на коме се реализују активности, Савет за родну равноправност, директно ће пратити активности које се остварују на локалном нивоу и за чије је остваривање надлежна. Значајну улогу у процесу праћења и прикупљања података имаће партнери који су пружили подршку у изради Акционог плана. Процес праћења тече од почетка спровођења Акционог плана и утврђивања почетног стања. Праћење ће се реализовати у редовним временским интервалима у зависности од врсте активности, као и постављених рокова за њихово спровођење.

## СИСТЕМ ЕВАЛУАЦИЈЕ

Сврха евалуације је да се објективно вреднују све фазе и аспекти спровођења Акционог плана, и то: ефикасност спровођења активности, успешност остваривања општих и појединачних циљева као и утицај који су они имали на побољшање положаја жена, унапређење родне перспективе, али и на шире друштвене токове. Евалуација ће се спроводити редовно – једном годишње и користиће се различити извори података, а на основу дефинисаних индикатора у Акционом плану. У зависности од врсте индикатора процењује се извршење планираних активности, ефекти остварених активности као и институционалне и законодавне мере. Редован извор података је званична статистика, али поред ње податке прикупљају, кроз систем праћења и извештавања, организације и јавне институције које реализују активности. Такође, подржаће се и развој алтернативних мрежа за прикупљање података, као и прављење евиденције и умрежавање локалних извора података. Препоруке и налази евалуације користиће се за унапређење реализације Акционог плана.

## ИЗВЕШТАВАЊЕ

Успостављање јединственог система извештавања, кроз дефинисање механизма, динамике, облика и начина извештавања је окосница система праћења и евалуације. У том смислу неопходно је стандардизовати процедуре извештавања, као и формате извештаја који се подносе месечно, квартално и годишње. За активности које се буду остваривале пројектно, систем извештавања ће такође бити дефинисан. Годишњи извештај о реализацији Акционог плана Општинском већу општине Велика Плана подноси Савет за родну равноправност општине Велика Плана. Извештај је јаван и објављује се на званичној интернет страни Општине Велика Плана ([www.velikaplana.org.rs](http://www.velikaplana.org.rs)).



Акционим планом за родну равноправност утврђене су следеће области деловања:

**I Побољшање економског положаја жена;**

**II Побољшање здравствене заштите жена, унапређење активног и рекреативног спорта;**

**III Стварање институционалних механизма за унапређење положаја жена;**

**IV Превенција и сузбијање насиља над женама и заштита жртава насиља.**

## Побољшање економског положаја жена;

### Јачање предузетничких капацитета и економске способности жена ради економског осамостаљивања и самозапошљавања

Општина Велика Плана спада у групу индустријски средње развијених општина (III група развијености) и ослањала на предузећа из области прехрамбене, металне и грађевинске делатности индустријског сектора.

Број активних привредних друштава је око 250 и 1.200 предузетничких радњи према подацима из АПР-а и 3.597 регистрованих пољопривредних газдинства која се углавном баве ратарством, сточарством и повртарством. Према подацима ПИО фонда око 1.200 лица је осигурано на основу пољопривредне производње.

Просечна плата не подмирује трошкове живота а становништво дели судбину републике где је потрошачка корпа за јули текуће године износи 66.000,24 дин. што је у односу на просечну нето зараду у општини Велика Плана 55,18% (36.424,00дин.)

Званичан податак РЗЗС из марта 2014. године да је на територији општине Велика Плана запослено 6.252 лица од тога 4.087 лица у правним лицима (јавни сектор, привредна друштва и остала правна лица) и 2.165 лица запослено као предузетници и лица запослена у оквиру предузетничких радњи.

На територији општине Велика Плана према званичним подацима евиденције НСЗ-а за август 2014. године пријављено је 3.716 незапослених лица, од тога 999 младих.

Званични податак РЗЗС у општини Велика Плана просечна нето зарада за јули 2014. године износи 36.424,00 динара што је 80% односу на просек Републике (45.216,00 дин.), и 93% у односу на Подунаваски округ (38.890,00).

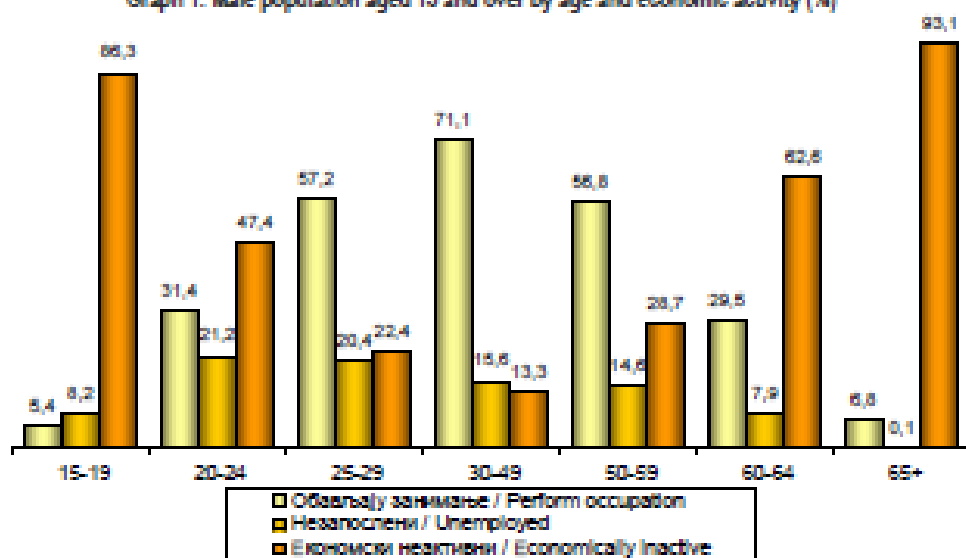
Нето зарада у општини Велика Плана од 36.424,00 динара је виша у односу на суседну општину Смедеревска Паланка (34.200,00 дин.), док је нижа у односу на град Смедерево (46.046,00 дин.).

**1.** Према подацима НСЗ-а у општини Велика Плана је смањен број незапослених лица за **9,8%** у односу на исти период из 2013.године.

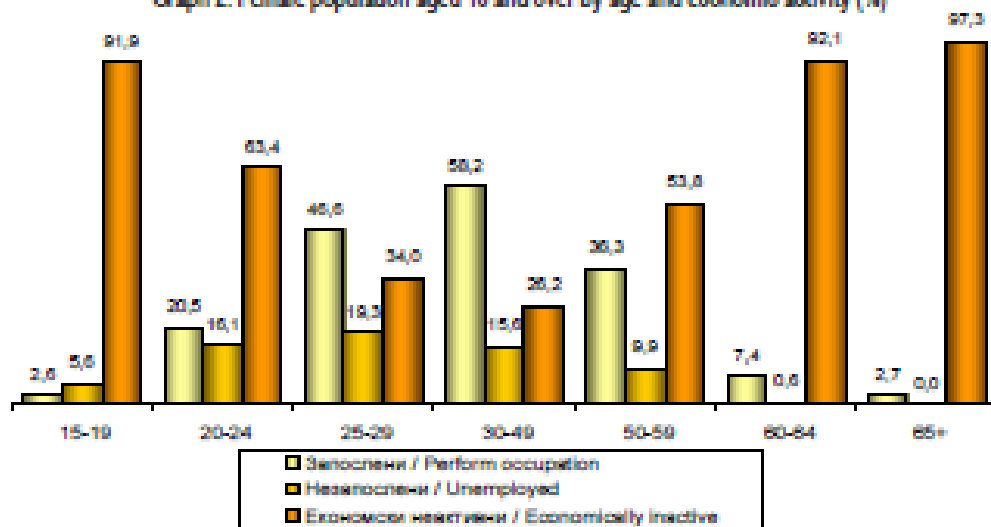
**Стопа незапослености је 32,49%**, просек у Подунавском региону је 29,69% (Смедерево 28,66%, С.Паланка 29,75%) док је у Републици 29,03%.**Стопа запослености у Великој Плани износи 34,90%.**

Број запослених у јавном сектору је 35,1% у односу на укупан број запослених, док остатак запослених је у приватном сектору 64,9%.

Графикон 1: Мушко становништво старо 15 и више година према старости и економској активности (%)  
 Graph 1: Male population aged 15 and over by age and economic activity (%)



Графикон 2: Женско становништво старо 15 и више година према старости и економској активности (%)  
 Graph 2: Female population aged 15 and over by age and economic activity (%)



Укупан број економски активног становништва је 11.095 од којих је 3.659 (33%) жена и 7.436 мушкараца односно 67%.

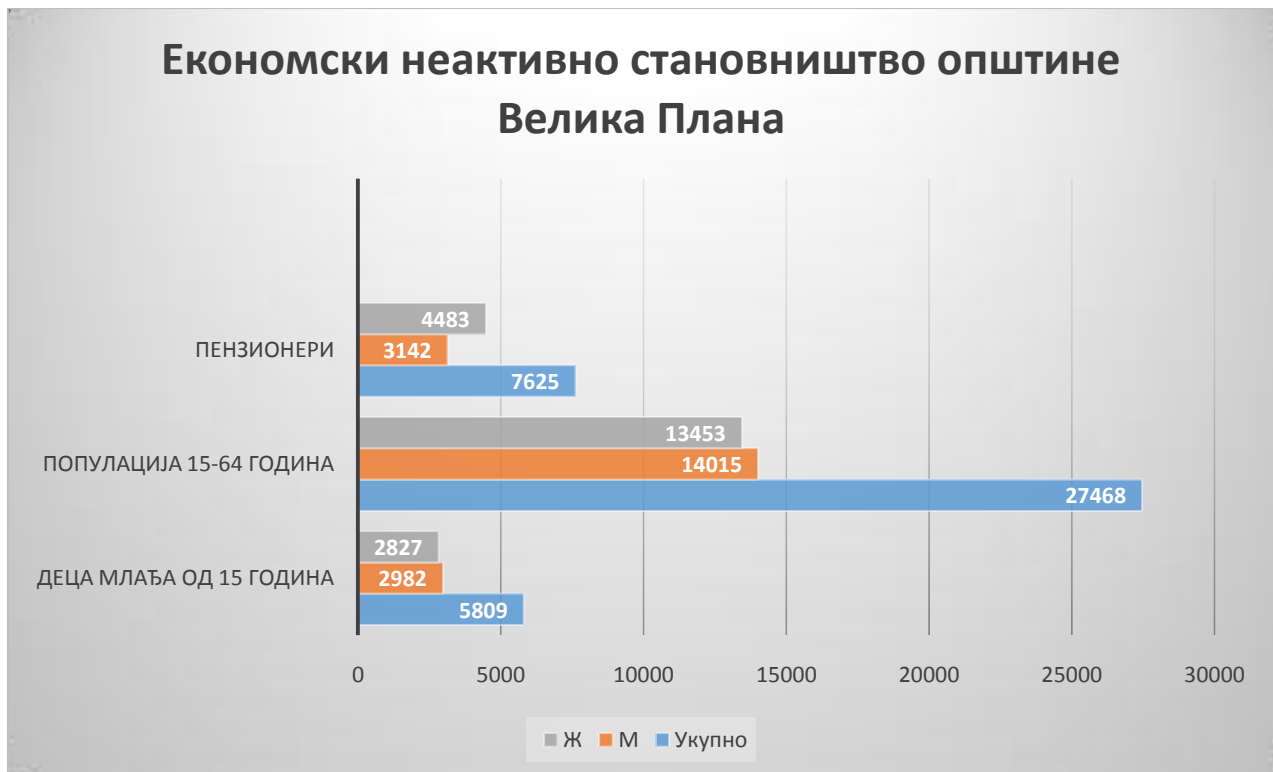


ПОЛ	ЕКОНОМСКИ АКТИВНО СТАНОВНИШТВО				
	УКУПНО	ОБАВЉАЈУ ЗАНИМАЊЕ	НЕЗАПОСЛЕНИ		
			УКУПНО	НЕКАДА РАДИЛИ	ТРАЖЕ 1. ПОСАО
УКУПНО	40902	11095	3482	2101	1381
МУШКАРЦИ	20139	7436	1906	1906	682
ЖЕНЕ	20763	3659	1576	877	699

Број незапослених је промељива категорија и на основу пописа из 2011 године укупан број незапослених лица је 3.482 од којих је жена 1.576 (45%) жена и 1.906 (55%) мушкараца.



ПОЛ	ЕКОНОМСКИ НЕАКТИВНО СТАНОВНИШТВО			
	УКУПНО	ДЕЦА МЛАЂА ОД 15 ГОД.	Популација од 15-64 ГОД.	ПЕНЗИОНЕРИ
У	40902	5809	27468	7625
М	20139	2982	14015	3142
Ж	20763	2827	13453	4483



Економско оснаживање жена кључно је за напредак друштва.

Закон о приватизацији (2001, измењен 2003. и 2005.) и Закон о раду (2005.) означили су почетак транзиције економског система ка економији интегралног тржишта. Ови закони су први корак ка потенцицијалном побољшању положаја жена у економији (родна равноправност у погледу услова запошљавања, избора Локални акциони план за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности позиција, услова рада, права из радног односа, образовања, оспособљавања и усавршавања, напредовања на послу, забране узнемиравања и др.).

Међутим, са почетком економске кризе, погоршава се економски положај жена, што је последица деловања различитих чинилаца: пада друштвеног бруто производа, смањења улоге државе, сужавања јавног сектора, рестрикције буџета, која посебно погађа жене јер се смањују издвајања за здравство, образовање и др. и сужавају права везана за породилско одсуство и дечју заштиту, смањење стопе запослености и раст стопа незапослености, раст учешћа жена међу сиромашнима, повећање сиве економије, што појачава експлоатацију и дискриминацију жена, конфликт улога (породица и посао), чији терет још увек оне доминантно носе и др. Посебно је наглашен проблем запошљавања жена преко 45 година, домаћица,

пољопривредница, младих жена и жена из вишеструко дискриминисаних група. Основни проблеми у запошљавању жена су: неадекватна квалификациона структура, дискриминација по старости, притисци ради одлагања закључења брака и родитељства и др.

Препреке у samozapošljavanju су: недостатак почетног капитала, несигурност економског окружења, кредитна неспособност (недостатак власништва на непокретностима), недостатак знања и вештина за предузетништво, недостатак самопоуздања и др. Проблеми запослених жена огледају се у дискриминацији у обављању руководећих и највише плаћених послова, сегрегацији занимања на "мушка", више плаћена и престижнија, високој концентрацији женске радне снаге на ниже плаћеним пословима, сексуалном узмениравању и др.

Побољшање економског положаја жена и остваривање родне равноправности су сами по себи постављени одређени циљеви.

Циљ је развијен кроз четири појединачна циља, који обухватају област непосредног институционалног развоја и треба да обезбеде искорењивање економске неједнакости између мушкараца и жена, увођење политике једнаких могућности и боље коришћење женских ресурса за развој кроз остваривање следећих резултата:

- стварање системских предуслова за политику једнаких могућности у економији;
- подстицање запошљавања, женског предузетништва и samozapošljavanja;
- смањивање економских неједнакости које су последица вишеструке дискриминације;
- јачање капацитета свих актера у привреди и друштву за отклањање родне дискриминације и боље коришћење женских ресурса;
- анкета и едукација деце предшколског и школског узраста.

Структурна прилагођавања макро и микро економске политике најчешће не узимају у обзир проблеме и чиниоце који имају негативан утицај на жене и девојчице, нарочито на оне које припадају маргиналним групама или које су изложене већем ризику од сиромаштва.

Посебно је наглашен проблем запошљавања жена преко 45 година, затим домаћица, пољопривредница, младих жена и жена из вишеструко дискриминисаних група. Основни проблеми у запошљавању жена су неадекватна квалификациона структура, дискриминација по старости већа него за мушкарце, притисци ради одлагања закључења брака и родитељства, сексуалне уцене и др. Препреке у samozapošljavanju су недостатак почетног капитала, несигурност економског окружења, кредитна неспособност, недостатак власништва над некретнинама, недостатак знања и вештина за предузетништво, недостатак самопоуздања и подршке, и др.

Проблеми запослених жена огледају се у слабој доступности руководећих и највише плаћених послова, традиционалној подели занимања на „мушка“, више плаћена и престижнија, и „женска“, мање плаћена и мање престижна, масовном женском раду у сивој економији, високој концентрацији женске радне снаге на ниже плаћеним пословима, притисцима у погледу родитељства и сексуалном узнемиравању и др.

Синдикално организовање заостаје за променама на тржишту, што је препрека да се жене у довољној мери укључе у процесе колективног преговарања. Незапосленост, ниска плаћеност и несигурност посла утичу на њихове преговарачке позиције, а све то може бити међу узроцима одлагања заснивања породице и рађања, што се може неповољно одразити и на популациони развој. Недовољна заступљеност жена у социјалном дијалогу искључује могућност да се у њега уграде специфични родни интереси.

Економска равноправност кључни је фактор за постизање квалитативних помака за

равнотежу у односима жена и мушкараца. Уколико немају једнаке услове и могућности за економску самосталност, све друге мере за унапређивање равноправности полова имају мање изгледа на успех.

По подацима Светског економског форума постоји снажна корелација између равноправности полова и БДП по становнику. Неискоришћеност женске радне снаге је једна од препрека за бржи економски раст, односно постоји много простора да жене постану важан ресурс за развој, што доприноси укупном бољитку у друштву.

Иако се законски оквир у области рада и запошљавања у великој мери побољшао у погледу питања родне равноправности, посебно доношењем новог Устава, као и усклађивањем са најважнијим међународним документима, потребно је да се уклони јаз између нормативног и стварног положаја жена и мушкараца како би се омогућила остварива родна равноправност.

За успешно стварање системских предуслова потребно је додатно допунити законодавни оквир, обезбедити укључивање аспеката родне равноправности у развојне политике, родно разврставање код прикупљања података и праћења индикатора, и усаглашавање напора код свих фактора који утичу на прописе у области економије.

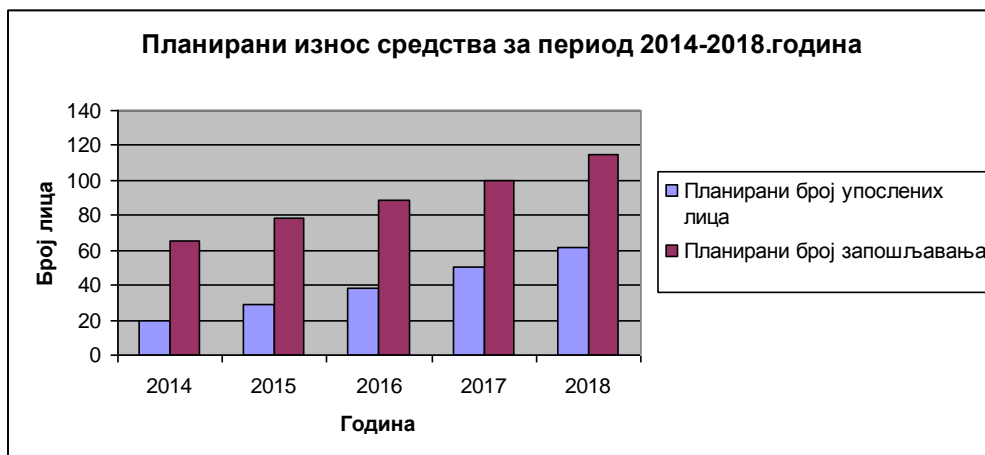
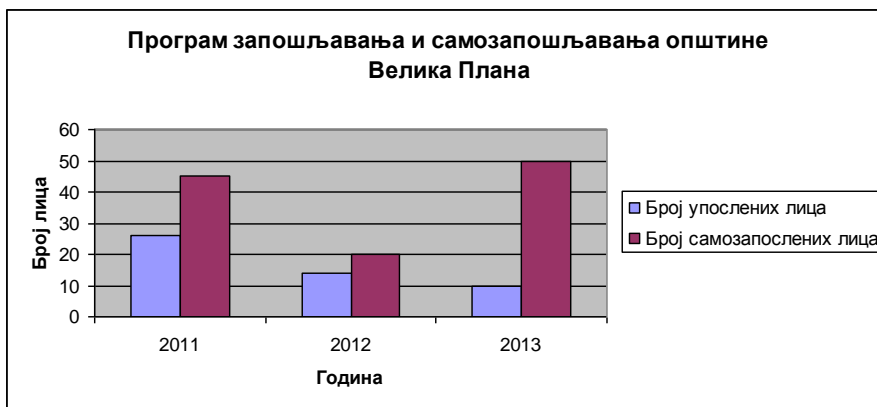
Општина Велика Плана већ година у партнерству са НСЗ-ом, конкурише се и финансијски учествује у спровођењу активности на конкурс НСЗ-а, где се одобравају субвенције за отварање нових радних места послодавцима за запошљавање и samozapošljavanje лица са евиденције Националне службе за запошљавање.

Програми на отварању нових радних места су различити, па се кроз програм „Јавни радови“ спроводе активности преко јавних предузећа на територији општине. Овде локална самоуправа може планирати одређене послове у којима су жене као потенцијални корисници и могу пре добити посао, односно да се искључе активности на уређењу зелених површина и чишћење депонија већ да се планирају нове активности у коме би женска популација била равноправнија у аплицирању код НСЗ-а, за повремено ангажовање у оквиру јавних радова.

Обуке, едукације, преквалификације на основу потреба за одређеним квалификационим структурама су стално присутне и у сарадњи са средњим школама сугерише се на изменама наставних планова и програма за одређеном квалификационом структуром.

На овај начин желимо да помогнемо послодавцима да задрже раднике које су већ запослили по основу добијене субвенције од Националне службе за запошљавање, као и да подстакнемо оне који желе да самостално отпочну своју делатност или да региструју своју радњу или предузеће.

Послодавци добијају 200.000 динара по запосленом раднику, док ће они који желе да отпочну сопствену делатност добијају по 160.000 динара за трошкове регистрације или за набавку дела основног средства за рад. Субвенције за послодавце и samozapošljavanje дају се како би се смањила стопане запослености, подстакли запошљавање и отворили већ и број нових малих и средњих предузећа.







У оквиру ЛАП-а, треба имати у виду да се жене као потенцијални корисници ових средстава мотивишу да конкуришу и покрену свој посао. Један од начина је организација обука у оквиру Регионалне развојне агенције „Браничево-Подунавље“, НСЗ и Националне агенције за регионални развој које могу да направе атрактивне програме обуке.

Предлог обука:

1. страни језици
2. обука за предузетништво
3. рачунари и информатика
4. сеоски туризам
5. еко- производња хране
6. креативне радионице

## II Побољшање здравствене заштите жена, унапређење активног и рекреативног спорта

Зашто се прави акциони план?

1. Да би се промовисао холистички приступ женском здрављу, који подразумева физичко, ментално, социјално и економско благостање кроз све фазе живота жене;
2. Да би се промовисала једнакост у здрављу кроз доступност квалитетне здравствене службе за све жене;
3. Да би родни приступ женском здрављу постао интегрална компонента свих здравствених и социјалних мера и програма који се доносе на нивоу земље;
4. Да се подстакне развој служби које ће препознати и знати да одговоре на специфичне здравствене потребе жена;
5. Да подстакне развој програма и приступа који воде ка оснаживању жена да партиципирају и узму водећу улогу у активностима које воде до унапређења и очувања њиховог здравља;
6. Да укаже на значај имплементирања међународних конвенција и докумената који се односе на здравље жена;

Опште здравствено стање жена јесте једно од битних питања за квалитетан живот жена. Здравствени статус жена битно утиче на укупно здравствено стање становништва, самим тим остваривање права жена подразумева доступније здравствене услуге одговарајућих служби.

Оно што жена преживљава, како се односи према својим потребама, колико брине о себи и свом здрављу, колико обавеза преузима и друго, повезано је са васпитањем, њеним статусом, друштвеним и религијским пореклом, вредностима којима је била научена у породици и школи, њеном професијом и образовањем, као и начином на који се одређено друштво односи према женама. Сви ти аспекти заједно чине жену онаквом каква је када дође код лекара.

Друштвени елементи, личност и окружење, породица и заједница у целини играју велику улогу у томе како ће жена живети, како ће себе видети и на који начин ће решавати проблеме везане за своје ментално и физичко здравље. Многе жене прихватају нарушено здравље као реалност, не обраћајући пажњу на симптоме болести, јер се од њих очекује да испуњавају многобројне обавезе.

Бар два основна узрока умирања и разбољевања жена (кардиоваскуларне и малигне болести) могу се спречити мерама примарне превенције (промоција здравља, развијање здравих стилова живота и др.) и мерама секундарне превенције (рано откривање болести, нарочито болести репродуктивних органа, и др.). Зато у програмима здравствене заштите жена приоритет треба дати мерама промоције здравља и превенције болести.

У периоду од 01.01.2014. - 30.09.2014. године урађени су следећи превентивни прегледи:

- 1.ПРЕВЕНТИВНИ ГИНЕКОЛОШКИ ПРЕГЛЕД 1.752 ЖЕНА,
- 2.СКРИНИНГ/ РАНО ОТКРИВАЊЕ РАКА ГРЛИЋА МАТЕРИЦЕ код од 25 - 64 године 94 ЖЕНА,
- 3.ИНДИВИДАЛНИ ЗДРАВСТВЕНО ВАСПИТНИ РАД ( СКРИНИНГ НА КАРЦИНОМ ДОЈКЕ ) код жена 50-69 године 419 ЖЕНА,
- 4.ИНДИВИДАЛНО ЗДРАВСТВЕНО ВАСПИТНИ РАД НА ДРУГЕ ТЕМЕ 121 ЖЕНА,
5. БРОЈ ПРЕДАВАЊА 4

Учесталост коришћења здравствених услуга лекара опште праксе је изражена из разлога што су ове услуге доступне и у сеоским подручјима, где су и доступни лекари опште праксе, док су специјалистички прегледи углавном доступни у централним здравственим установама.

Као најчешћи разлог за задовољство здравственим услугама наведен је тај да лекари добро обављају посао, док су разлози за незадовољство нељубазност и функционисање система изабраног лекара.

Физичка активност је саставни део свакодневног живота. Смањење физичке активности постаје све већи проблем који изазива многа обољења и неповољно утиче на здравље становника свих старосних доба. Лењост и недостатак мотивације су, вероватно, најчешћи разлози што већина женске популације, без обзира којој друштвеној или социјалној категорији припадају, не вежба или пак то нередовно чини.

Редовна физичка активност је од суштинског значаја за физички, ментални, психолошки и социјални развој.

Резултати студија из целог света показују да је око 80% популације недовољно физички активно и да у већини развијених земаља преко 50% популације има вишак килограма. Постоје сигурни докази да је оптимална физичка активност услов за очување здравље жена, а свако ограничавање моторне активности је у супротности са есенцијалном потребом човека да се креће. Недостатак физичке активности се најбоље може надокнадити кроз адекватне програме спортске рекреације које се могу организовати у оквиру постојећих спортских друштва.

Циљ рада јесте да се укаже какве су навике ка по питању спортске рекреације имајући у виду савремени начин живота.

**III Стварање институционалних механизма за унапређење положаја жена**

Органи општине Велика Плана су:

1. Председник општине Велика Плана;
2. Општинско веће општине Велика Плана;
3. Скупштина општине Велика Плана;
4. Општинска управа општине Велика Плана.

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ / ОПШТИНСКО ВЕЋЕ**

<b>Председник општине и Општинско веће</b>	<b>Укупно</b>	<b>М</b>	<b>Ж</b>
Председник/ца општине Велика Плана	1	1	
Заменик/ца председника општине Велика Плана	1	1	
Помоћник/ца председника општине	1		1
Чланови/це Општинског већа	11	10	1

**СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ВЕЛИКА ПЛАНА**

Скупштина општине Велика Плана има 39 одборника/ца, који се бирају на период од четири године. Од 39 одборника/ца, 10 су жене. Председник, заменик председника СО-е Велика Плана и Секретар СО-е Велика Плана су мушкарци. Процент учешћа жена у локалном парламенту износи 25,6% што је незадовољавајући проценат.

Скупштина општине Велика Плана	Укупно	М	Ж
Председник/ца СОе Велика Плана	1	1	
Заменик/ца председника СОе Велика Плана	1	1	
Секретар СОе Велика Плана	1	1	
Одборници СОе Велика Плана	39	26	10

Пословником Скупштине општине Велика Плана предвиђено је четрнаест сталних радних тела и то:

1. АДМИНИСТРАТИВНИ ОДБОР од 7 чланова 2 жене
2. САВЕТ ЗА БУЏЕТ И ФИНАНСИЈЕ од 7 чланова 1 жена
3. САВЕТ ЗА УРБАНИЗАМ И СТАМБЕНО – КОМУНАЛНЕ ПОСЛОВЕ од 7 чланова 2 жене
4. САВЕТ ЗА ПОЉОПРИВРЕДУ И РУРАЛНИ РАЗВОЈ нема жена у савету
5. КОМИСИЈА ЗА СТАТУТАРНА ПИТАЊА И НОРМАТИВНА АКТА од 7 чланова 1 жена
6. КОМИСИЈА ЗА ИЗБОР, ИМЕНОВАЊА И МАНДАТНО-ИМУНИТЕТСКА ПИТАЊА од 7 чланова 3 жене
7. САВЕТ ЗА ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ од 7 чланова 3 жене
8. КОМИСИЈА ЗА ПРЕДСТАВКЕ И ЖАЛБЕ од 7 чланова 3 жене
9. КОМИСИЈА ЗА САРАДЊУ СА ДРУГИМ ОПШТИНАМА И ГРАДОВИМА од 7 чланова 2 жене
10. САВЕТ ЗА ПРИВРЕДУ И ЛОКАЛНИ ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ нема жена
11. САВЕТ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ од 7 чланова 4 жене
12. САВЕТ ЗА ЗДРАВСТВО, СОЦИЈАЛНУ И ДЕЧИЈУ ЗАШТИТУ И БОРАЧКО-ИНВАЛИДСКА ПИТАЊА од 7 чланова 2 жене
13. САВЕТ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ И КУЛТУРУ од 7 чланова 3 жене
14. САВЕТ ЗА ОМЛАДИНУ И СПОРТ од 7 чланова 2 жене

Од укупног броја чланова радних тела којих укупно има 98 жене су заступљене са 29,5%, односно 29 жена, што је уједно и законска обавеза која је испоштована.

**ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ ВЕЛИКА ПЛАНА**

Општинска управа, као јединствена служба, образована је за непосредно спровођење и извршавање закона, општинских и других прописа, као и омогућавање остваривања права грађана. У Општинској управи општине Велика Плана седам одељења:

1. Одељење за општу управу и заједничке послове
2. Одељење за финансије
3. Пореско одељење
4. Одељење за привреду и локални економски развој
5. Одељење за друштвене делатности
6. Одељење за урбанизам и грађевину, имовинско-правне и комунално-стамбене послове
7. Одељење за инспекцијске послове

У Општинској управи општине Велика Плана је запослено 93 радника. Квалификациона структура запослених лица у Општинској управи је следећа: ВСС - 37 , ВШС – 17, ССС –29 и осталих –10.

Укупан број запослених у управи је 93 лица, жена има 56 што чини 60,2 % у корист женске популације.

**ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И УСТАНОВЕ**

1. Јавно Предузеће за Планирање и Изградњу "ПЛАНА"(Директор)
2. Јавно Комунално Предузеће "МИЛОШ МИТРОВИЋ" (Директор)
3. Предузеће за Водоснабдевање "МОРАВА" (Директор)
4. Јавно Комунално Предузеће "ГРАДСКА ТОПЛАНА" (Директор)
5. Туристичко Спортски Центар "ВЕЛИКА ПЛАНА" (Директор)
6. Библиотека: "РАДОЈЕ ДОМАНОВИЋ" (Директорица)
7. Центар за социјални рад (Директорица)
8. Центар за културу „Масука“ (Директор)
9. Предшколска установа: "ДЕЧЈЕ ЦАРСТВО" (Директорица)
10. Апотека "МЕДИКА" (Директорица)
11. Дом здравља Велика Плана: "ДР Милан Бане Ђорђевић" (Директорица)

Од једанаест (11) јавних предузећа и установа на руководећим местима је 4 жена што је проценат 36,6%.

Што се тиче образовања на територији општине Велика Плана од седам основних школа у 2 школе је директор жена док је у пет су мушкараци. Слика у средњошколском образовању је у корист жена где су у све три средње школе на руководећим местима жене.

Процентуално гледано у образовању од укупног броја школа на територији општине 50% жена што је висок проценат жена на руководћим местима.

**МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ**

За обављање одређених послова локалне самоуправе из делокруга Општинске управе, као и поверених послова државне управе и стварања услова да се ти послови обављају ефикасније и ближе месту становања и рада грађана, у оквиру Одељења за општу управу и заједничке послове образују се месне канцеларије.

Месне канцеларије се образују за следећа подручја:

- 1) Месна канцеларија Велико Орашје, за насељено место Велико Орашје,
- 2) Месна канцеларија Лозовик, за насељено место Лозовик,
- 3) Месна канцеларија Милошевац, за насељено место Милошевац,
- 4) Месна канцеларија Трновче, за насељено место Трновче,
- 5) Месна канцеларија Крњево, за насељено место Крњево,
- 6) Месна канцеларија Доња Ливадица, за насељено место Доња Ливадица,
- 7) Месна канцеларија Старо Село, за насељено место Старо Село,
- 8) Месна канцеларија Ново Село, за насељено место Ново Село,
- 9) Месна канцеларија Марковац, за насељено место Марковац,
- 10) Месна канцеларија Ракинац, за насељено место Ракинац,
- 11) Месна канцеларија Радовање, за насељено место Радовање,
- 12) Месна канцеларија Купусина, за насељено место Купусина

Ради задовољавања потреба и интереса од непосредног значаја за грађане са дела територије општине Велика Плана образују се месне заједнице. Месна заједница се образује за једно или више села. Уколико се месна заједница образује за више села, у сваком селу се могу образовати месни одбори. У месној заједници, образује се Савет месне заједнице као представничко тело грађана.

На територији општине Велика Плана образоване су 16 месне заједнице, укупан број чланова Савета МЗ је 202, од тога само 13 жена што у процентима износи 6,43%.

Председници Савета МЗ су мушкарци.

Назив МЗ	Број чланова Савета МЗ	Број чланова		Председник/ ца
		М	Ж	
Прва месна заједница	21	15	6	М
Друга Месна заједница	9	9	0	М
Бресје	9	8	1	М
Велико Орашје	11	9	2	М
Лозовик	15	15	0	М
Милошевац	15	14	1	М
Трновче	11	11	0	М
Крњево	17	17	0	М
Савановац	17	17	0	М
Доња Ливадица	11	11	0	М
Старо Село	15	15	0	М

Ново Село	11	10	1	М
Марковац	13	12	1	М
Ракинац	9	9	0	М
Радовање	7	6	1	М
Купусина	11	11	0	М

Анализом података уочено је да би се жене укључиле више у рад месних заједница, општине или државе, али да им није познат начин на који би могле да се укључе.

Претпоставка је да је доста заинтересованих би се укључило у рад месних заједница, општине или државе али због ниског друштвеног статуса жена и дискриминације не би успеле да својим идејама побољшају рад месних заједница, општине или државе.

**10 Кључних препорука за Комисију за родну равноправност (или Савет за РР) које је потребно спровести и испунити, а које уједно спроводи и Женска мрежа по оснивању**

Комисија за родну равноправност има за задатак да све препоруке имплементира. Ипак, следеће препоруке морају имати приоритет:

1. Креирање Женске мреже одборница и јавних женских личности које би имале за задатак да обаве разговор са свим лидерима локалних странака, невладиним организацијама и других локалних органа (МЗ и слично) на тему имплементације препорука (циљева) Акционог плана Радне групе и Савета за родну равноправност.

2. Обавештавање свих лидера странка на локалном нивоу на територији општине Велика Плана о циљевима Акционог плана са молбом да лично контактирају своје чланице како би им објаснили сврху и циљеве овог плана, као и битност њиховог ангажовања у овим питањима, како на локалном нивоу тако и унутар саме странке или организације.

3. Женска мрежа одборница и јавних женских личности (у даљем тексту Женска мрежа) би требало свим заинтересованим женама да приближи тему родне равноправности и важност њиховог укључивања у политику и политичко одлучивање. Фокус би био охрабривање жена за локалне изборе 2016. године.



4.Препорука Женске мреже свим лидерима странака би била да на следећим изборима њихове изборне листе буду састављене од минимум 40% жена, за разлику од предвиђених 30% по закону РС.

5.Резиме овог документа требало би послати свим релеватним политичким и јавним чиниоцима.

6.Женска мрежа би послала у писаној форми свим политичким организацијама молбу да у оквиру својих организација имплементирају што више циљева овог Акционог плана са посебним освртом на креирање женских група активискиња у сопственој организацији, а са циљем њиховог охрабрења за кандидовање на локалним и парламентарним изборима.

7.Женска мрежа би требало да организује редовне локалне, као и регионалне састанке и конференције у циљу промовисања родне равноправности.Такође би требало да покрене радну групу која би била сачињена од стручњака који би давали савете и одржавали мини едукације свим заинтересованим грађанкама које желе активно учествовати и одлучивати у политици.На тај начин се креира менторска шема и подршка свим потенцијално политички активним женама.

8.Женска мрежа би требало да обезбеди курсеве и семинаре, у складу са потребама и могућностима, пред локалне и парламентарне изборе свим кандидаткињама са територије општине Велика Плана.

9.Рад на остваривању контакта и сарадње са парламентарним групама на промовисању политике усмерене ка решавању проблема родне равноправности.

10.Женска мрежа треба да креира позицију „Првобраниоца“ родне равноправности, који би имао за задатак да реагује институционално, мишљењем или указом, на повреду родне равноправности у локалном парламенту или другој јавној организацији.

### ***Детаљна листа препорука (циљева)***

Следеће препоруке су дизајниране да привуку више жена које би се политички активирале и касније одлучивале.Такође је и циљ да што већи број кандидата на изборима буду жене.

Општи циљ препорука Женске мреже:

Следеће препоруке и закључци доприносе остварењу циљева Акционог плана. Промовисање и охрабрење жена за активизам у политици организоваће се на четири различита нивоа:

1. Међу чланицама политичких странака, јавних предузећа и локалних институција;
2. Међу лидерима странака на локалном нивоу и доносиоца одлука у оквиру цивилног друштва;
3. Међу кандидаткињама за локалне и парламентарне изборе; и
4. Међу изабраним представницама у локалном парламенту које имају улогу да штите и промовишу индивидуалне интересе и амбиције свих грађанки које желе да се активно баве политиком и одлучују.

Такође треба напоменути да су ове препоруке уједно дизајниране да се баве проблемом 5 (пет) кључних баријера које онемогућавају укључивање већег броја жена у политички живот.

То су следеће баријере (недостаци):

- Самопоуздање:
  - Жене ретко саме иду до краја селекције за избор кандидата на изборима.
- Ресурси:
  - Жене имају ограничену могућност приступа финансијским ресурсима у односу на мушкараце.
- Процедуре за избор кандидата/иња:
  - Начин на који политичке партије селектирају будуће кандидате за локалне и парламентарне изборе могу да представљају значајну препреку.
- Култура:
  - Родна култура у свим странкама и организацијама преовладава у корист мушкараца.
- Брига о деци и стари лицима:
  - У највећем броју случајева ова одговорност ће припасти жени, а самим тим и смањити шансе за било коју озбиљнију активност у политици.

### **Препорука – Политичка култура и самопоуздање**

Политичком културом и простором у Србији доминирају мушкарци, што може да се значи као једна од главних препрека за подстицање већег броја жена да се кандидује за изборе. Недостатак женских политичких узора у српском друштву значи да се политика често не види као посао за жену. У исто време, високо квалитетне и политички потенцијалне кандидаткиње често немају самопоуздање и подршку да наставе напред за локалне или парламентарне изборе.

Зато је од виталног значаја да Женска мрежа предузме кораке у подстреку додељивања већих овлашћења женама у политици, као и охрабривању тих жена за преузимање што већих улога у јавном и политичком животу нашег друштва.

Потребно је утицати на креирању културе добродошлице свим грађанкама које желе активно да се баве овим темама, и изградњи поверења код њих.

**Начин деловања и решавања проблема**

- Издавање резима ове стратегије свим постојећим релеватним политичким чиниоцима ради обавештавања о посвећености Женске мреже и Савета за РР о промовисање родне равноправности у оквиру локалне политике и шире, као и о мерама за постизање што већег ефекта.

- Направити презентацију стратегије и акционог плана који ће бити доступан на сајту општинске управе и других јавних субјеката. Препоручити и локалним политичким организацијама да исто учине на својим интернет страницама.

- Одржати посебну конференцију о равноправности полова у најкраћем могућем року од стране Женске мреже, а уз подршку свих политичких лидера на локалу. Програм за ову конференцију ће обухватити информативне сесије о битности активирања наших грађанки који желе да се кандидују на изборима и на успостављању Женске мреже у оквирима локалног парламента. Све чланице Женске мреже су у обавези да присуствују конференцији, као и релевантне грађанке које су познате јавности.

- Формирана Женска мрежа ће имати за задатак и умрежавање са другим организацијама сличног типа у другим општинама. Женска мрежа ће организовати локалне, регионалне и националне годишње програме за Дан жена.

- Обезбедити да свим заинтересованим грађанкама буде доступан материјал који има јак фокус на родној равноправности и да све нове будуће чланице Женске мреже добијају специјалне билтене или брошуре о стратегији и циљевима родне равноправности.

- Покренути јаку маркетиншку кампању која има за циљ да допре до женске популације и организација које се баве сличним темама.

- Послати молбу свим политичким организацијама да председник и потпредседник локалних политичких организација би требало да буду различитог пола у циљу решавања постојеће значајно недовољне заступљености жена на руководећим позицијама у оквиру локалних политичких организација.

- Осигурати да сваки одборник у СО Велика Плана обави испоруку стратегије за повећање заступљености жена у странци.

- Обезбеди континуирану комуникацију са страначким лидерима на локалу, њиховим портпаролима или изабраним представником.

- Препоручите свим политичким организацијама да се посебно похвале и истакну достигнућа и рад жена у њиховим организацијама путем е-поште, брошуре, фејсбука или неког другог медијског средства.

- Локалне политичке организације по захтеву Женске мреже ће доставити извештај у периоду од 6 месеци (по потреби и раније) ради утврђивања колико се спроводи Акциони план или делови Акционог плана за родну равноправност, и то медијски објавити.

- Објављивати и промовисати законе за побољшање заступљености жена у другим областима одлучивања, као што су државни и компанијски одбори.

#### IV Превенција и сузбијање свих видова насиља над женама и обезбеђивање свеобухватног система заштите за жене жртве насиља

Насиље у породици је друштвена појава која угрожава безбедност и сигурност грађана и утиче на повећање криминалитета у друштву. Ефикасна борба против насиља у породици могућа је кроз координирано деловање свих институција и организација које су у свом раду обавезне да поступају по пријавама за насиље у породици и које су дужне да предузимају мере заустављања насиља. Насиље у породици је појава која је присутна на триторији Велике Планае.

У следећој табели је приказан број корисника у ЦСР који су у 2013. години били жртве насиља у породици, према доминантној врсти насиља.

Доминантне врсте насиља	Старост жртве насиља								укупно
	деца		млади		одрасли		старији		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Физичко насиље	2	2	0	2	1	24	2	7	40
Сексуално насиље	0	0	0	1	0	2	0	0	3
Психичко насиље	0	0	0	0	7	56	9	13	85
Занемаривање	3	1	0	0	1	7	9	8	29
Економско насиље	0	0	0	0	0	6	10	7	23
друго	0	0	0	0	0	0	2	9	11
укупно	5	3	0	3	9	95	32	44	191

Доминантна врста насиља је психичко насиље, које је тешко доказиво у судским поступцима, али је константно и исцрпљује жртву.

Наредна табела приказује број породица на евиденцији Центра за социјални рад у којима је утврђено постојање насиља и број жртава насиља по узрасту.

Број породица	Број жртава насиља према старости				укупно
	деца	млади	одрасли	старији	
Биолошке породице	8	3	104	76	191
Усвојитељске породице	0	0	0	0	0
Хранитељске и друге породице	0	0	0	0	0
укупно	8	3	104	76	191

Током 2013. године 191 корисник је евидентиран као жртва насиља. Насиље у породици је проблем коме се посвећује много пажње, а заштита и подршка жртвама је сложен процес, а успостављање добре сарадње између професионалаца из свих друштвених организација – система здравствене заштите, образовања, социјалне и породично правне заштите, полиције,

правосуђа – је основни предуслов успостављања ефикасног мултисекторског система подршке и заштите. Сви наведени учесници имају различите надлежности, домене и одговорности, с тога проблеме везане за насиље треба и даље решавати кроз мултисекторску сарадњу. Постоје посебно осетљиве групе које су у већем ризику од виктимизације насиљем, а посебно жене које припадају мањинским групама, жене са инвалидитетом, из сиромашних породица, као и жене из сеоских и удаљених средина и жене са психички измењеним понашањем.

Карактеристике пријављених случајева насиља јесу:

- ❖ жртва је најчешће брачни партнер а затим други члан породице
- ❖ најчешће жртва насиља је жена
- ❖ највећи број случајева насиља евидентиран је у сеоским срединама
- ❖ насилник је у великом броју случајева особа која има проблем са алкохолизмом
- ❖ доминантан облик злостављања јесте психичко и физичко насиље.

Према упутству Центра за социјални рад Велика Плана, свака жена која се суочава са проблемом насиља у породици требало би да:

- Обавезно позове полицију и пријави насиље;
- Обави лекарски преглед и прикупи лекарску документацију о насталим повредама, уколико су повреде видљиве фотографисати их, у тешким ситуацијама позвати хитну помоћ на број 194. Уколико је насиље вршено над децом обратити се лекару у Дечијем диспанзеру;
- Пријавити насиље Центру за социјални рад;
- Уколико се насиље дешава над децом која похађају школу или предшколску установу обавезно се обратити педагошко-психолошкој служби установе.

Освешћивање жена и упознавање са њиховим правима може бити пут ка озбиљнијем приступу овом проблему. Насиљем нису угрожене само жене већ су непосредно виктимизирана и деца у таквим породицама. Као што је познато, свако насиље рађа ново насиље, а модел понашања насилника у једној породици често се преноси, па није ретко да, пратећи евиденцију Центра за социјални рад, жртве насиља (или сам насилник) буду управо из породица у којима је постојало насиље. Статистички подаци говоре да две трећине дечака из породица у којој је отац насилник, одраста у насилнике, док свака друга девојчица бива жртва у својој секундарној породици.

**КОМИСИЈА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ И РАДНА ГРУПА ЗА ИЗРАДУ ЛАП-А**  
**АКЦИОНИ ПЛАН ЗА ПОБОЉШАЊЕ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ**  
**РАВНОПРАВНОСТИ**  
**2015. – 2017.**

**Побољшање економског положаја жена**

ЦИЉ	АКТИВНОСТИ	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ИНДИКАТОРИ	РОК	ИЗВОР ФИНАНСИРАЊА
1.0. Равноправан приступ жена и мушкараца економским ресурсима и стварање једнаких могућности за њихово коришћење	1.1. Спровођење програма Националне службе за запошљавање 1.2. Доношење локалног акционог плана за запошљавање 1.3. Формирање базе података о женском предузетништву и субвенционисање истог.	-Национална служба за запошљавање -Локална самоуправа	-Број полазница на програмима  -Донет ЛАП за запошљавање  -Формирана база података и План субвенционисања	2015.-2017.  континуирано  2015.-2017.	-Буџет општине -Буџет Републике Србије
2.0. Увођење принципа родне равноправности у планирању и извршавању буџета	2.1. Спровођење анализе издвојених средстава из буџета општине Велика Плана са аспекта политике једнаких могућности	-Општинска управа	-Извршена анализа буџета	2015.-2017.	Буџет општине
3.0. Унапређење економског положаја жена на селу	3.1. Иницирање и спровођење програма обуке жена на селу у циљу стицања сопствених прихода (сеоски туризам, лековито биље..)	-Национална служба за запошљавање -Локална самоуправа	-Број спроведених обука и број учесница	-континуирано	-Буџет општине -Буџет Републике Србије -НВО
4.0. Унапређење економског положаја жена кроз промоцију женског предузетништва	4.1. Увођење афирмативних мера (финансијске и нефинансијске) за женско	-Локална самоуправа	-Развијене и усвојене мере -Број и врста мера	континуирано	-Буџет општине -Буџет Републике Србије -Фондови ЕУ

	предузетништво 4.2.Оснивање Удружења жена предузетница 4.3.Иницирање оснивања задруге произвођача сувенира		-Покренута иницијатива  -Покренута иницијатива	новембар2015.г.	
--	---	--	--	-----------------	--

### II Побољшање здравствене заштите жена, унапређење активног и рекреативног спорта

ЦИЉ	АКТИВНОСТИ	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ИНДИКАТОРИ	РОК	ИЗВОР ФИНАНСИРАЊА
1.0.Побољшање општег здравља жена и подстицање жена за преузимање одговорности за сопствено здравље	1.1.Организовање предавања и саветовалишта у ДЗ Милан Бане Ђорђевић и по сеоским амбулантама 1.2.Организовани мамографски и гинеколошки прегледи	- ДЗ „Милан Бане Ђорђевић“ са диспанзером	-Број организованих предавања и посећеност  -Број прегледаних жена	континуирано	Буџет општине Средства донатора
2.0.Промовисање секундарне превенције женског здравља	2.1.Обавештавање жена путем брошура о значају раног откривања болести и редовних превентивних прегледа 2.2. Иницирати доношење одлуке на нивоу Општинског већа о новчаној подршци женама које су оболеле од карцинома и кардиоваскуларних болести	- ДЗ „Милан Бане Ђорђевић“ са диспанзером -Локална самоуправа -НВО	-Одштампане и подељене брошуре -Донета одлука	-новембар 2015. Године  -новембар 2015. године	-Буџет општине -средства донатора
3.0.Упознавање са правима пацијената и функцијом заштитника права пацијената	3.1. Организовати кампању поводом Међународног дана здравља 7.априла у циљу упознавања са правима пацијената	-Савет за родну равноправност - ДЗ Милан Бане Ђорђевић са диспанзером	-Организована кампања	Од 2015.године континуирано	-Буџет општине -средства донатора

4.0. Превенција ризичног сексуалног понашања и смањивање учесталости сексуално преносивих болести и нежељене трудноће	4.1. Едукација ученика у основним и средњим школама	-Савет за родну равноправност - ДЗ Милан Бане Ђорђевић са диспансером	Израђене брошуре и број организованих едукација	Континуирано	Буџет општине , Велика Плана - Средства донатора
5.0 Заштита и унапређење здравља жена	5.1 Организовати кампање (штампање лифлета, медији и трибине) једном годишње за превенцију рака дојке, грлића материце, наркоманије и алкохолизма	Савет за родну равноправност - ДЗ „Милан Бане Ђорђевић“ са диспансером	Број одштапаног и подељеног промотивног материјала -Број емисија и гостовања на ТВ -Број прилога у локалним новинама	2015-2017	Буџет општине , Велика Плана - Средства донатора
6.0 Унапређење рекреативног спорта код жена	6.1 Едукација жена на тему унапређења рекреативног спорта код жена	Савет за родну равноправност - ДЗ Милан Бане Ђорђевић	Број активних жена у рекреативном спорту	2015-2017	Буџет општине , Велика Плана - Средства донатора

### III. Стварање институционалних механизма за унапређење положаја жена

ЦИЉ	АКТИВНОСТИ	НОСИОЦИ	ИНДИКАТОРИ	РОК	ИЗВОР
-----	------------	---------	------------	-----	-------



		АКТИВНОСТИ			ФИНАНСИРАЊА
1.0. Изградња капацитета Комисије за родну равноправност	1.1. Дефинисање Пословника о раду Комисије за РР 1.2. Израда Плана сарадње и координације са органима јединице локалне самоуправе и јавним и приватним сектором унутар ЈЛС	- Комисија за РР, - Општинска управа општине Велика Плана	- Усвојен Пословник о раду, - Дефинисан и усвојен План	Новембар 2015.	Нису потребна посебна средства
	1.3. Успостављање координације деловања између Комисије за РР и запосленог лица задуженог за РР 1.4. Успостављање сарадње са Управом за родну равноправност 1.5. Израда описа послова Комисије за РР		- Обезбеђена оперативна подршка Савету  - Одлука о описима послова Савета	Новембар 2015.	Нису потребна посебна средства
	1.6. Транспарентан рад Комисије за РР 1.7. Израда брошура и презентовање података и закључака до којих је дошла Комисија за РР		- Доступност извештаја о раду и препорука Савета, - Израђене брошуре и организоване презентације	2015.-2017.	- Буџет општине Велика Плана - Средства донатора

<p>2.0.Увођење принципа РР у локалне јавне политике и мере које се спроводе на нивоу ЈЛС</p>	<p>2.1. Укључивање Комисије за РР у процес израде стратегија, докумената и планова 2.2. Праћење и упознавање са прописима, стратегијама и осталим мерама и програмима од важности за РР, 2.3. Иницирање доношења Одлуке о издвајању буџетских средстава за спровођење овог ЛАП-а, 2.4. Анализа локалних политика и мера у односу на области дефинисане Националним акционимпланом.</p>	<p>- Савет за родну равноправност, - Скупштина општине, - Општинска управа</p>	<p>- Достављање Савету Дневни ред и записника са седница Скупштине општине, -Достављање предлога Одлука Савету,  -Усвојена Одлука о отвореној буџетској линији за спровођење овог Плана  -Број и врста анализираних програма и мера насталих као резултат анализе</p>	<p>Континуирано</p>	<p>-Буџет општине Велика Плана - Средства донатора</p>
<p>3.0.Успостављање система прикупљања, анализе и презентовања података о стању РР на нивоу општине Велика Плана</p>	<p>3.1.Дефинисање извора података на нивоу ЈЛС, 3.2.Дефинисање извора података на нивоу приватног сектора, 3.3.Одређивање рокова за прикупљање података, 3.4.Извештавање и објављивање података</p>	<p>- Савет за родну равноправност, -Скупштина општине, -НВО</p>	<p>-Списак институција које пружају податке, -Дефинисан начин прикупљања података, -Утврђен календар, -Урађена анализа, -Број презентација</p>	<p>Континуирано</p>	<p>-Буџет општине Велика Плана, - Средства донатора</p>

## IVПРЕВЕНЦИЈА И СУЗБИЈАЊЕ НАСИЉА НАД ЖЕНАМА И ЗАШТИТА ЖРТАВА НАСИЉА

ЦИЉ	АКТИВНОСТИ	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ИНДИКАТОРИ	РОК	ИЗВОР ФИНАНСИРАЊА
1.0.Елиминисање свих облика насиља над женама и девојчицама	1.1. Стварање мобилних тимова састављених од особа запослених у институцијама и установама које пружају услуге жртвама насиља на локалном нивоу	Локална самоуправа, Центар за социјални рад, полицијска станица, удружења грађана.	Број интервенција	континуирано	Буџет општине Велика Плана - средства донатора
	1.2.Формирање СОС линије и институционализација исте	Локална самоуправа, Дом здравља, Центар за социјални рад и удружења грађана	Број пријава	континуирано	Буџет општине Велика Плана -
	1.3.Спровођење редовног обавештавања јавности о систему заштите жена ради информисаности жена о њиховим правима и успостављања поверења у институције заштите	Савет за родну равноправност, Центар за социјални рад, медији и удружења грађана	-организована кампања -одржане трибине на сеоском подручју -број емисија на локалним медијима	континуирано	Буџет општине Велика Плана -
	1.4.Организовати најмање једном годишње предавања о ненасилној комуникацији за ђаке основних и средњих школа	Дом здравља, канцеларија за младе, школе ђачки парламенти, удружења грађана	-одржане радионице/предавања -број обухваћених полазника/ца -штампање пропагандног материјала	2015 - 2017	Буџет општине Велика Плана -
	1.5.Створити услове и припремити се за организовање бесплатне правне и психолошке помоћи за жртве насиља у породици	Локална самоуправа, Центар за социјални рад, медији, удружења грађана.	Број жена које су затражиле стручну помоћ	2015 - 2017	Буџет општине Велика Плана - Средства донатора
	1.6 Стваране услова за заштиту жртава насиља кроз обезбеђивање простора за привремени смештај (прихватилиште – сигурна кућа)	Локална самоуправа, Центар за социјални рад	Број жртава насиља	2015-2017	Буџет општине Велика Плана - Средства донатора