

Председник градске општине Земун, на основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 46. овог закона, дана 29. децембра 2022. године, донео је План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима)

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У ОРГАНИМА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗЕМУН

САДРЖАЈ

УВОД	3
1. ОПШТИ ДЕО.....	7
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	7
1.2. Родно осетљива статистика	10
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	14
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	14
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	14
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	14
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	15
3.2.2. Подстицајне мере.....	15
3.2.3. Програмске мере.....	16
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	18
ЗАКЉУЧАК	18

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Закон о родној равноправности у члану 26. препознао је и предвидео да у органима јавне власти који имају органе управљања и органе надзора, у складу са прописима на основу којих су основани и унутрашњим општим актима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова у тим органима и на положајима. О уравнотеженој заступљености полова у органима стара се орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у органима управљања и органима надзора постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова. Изузетно, када постоје објективни разлози у складу са законом и на основу посебног образложења које садржи и уважава специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, органи јавне власти доносе посебне мере, ради остваривања уравнотежене заступљености полова у складу са овим специфичностима. Орган јавне власти дужан је да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора. Орган прати напредак у остваривању достизања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- > Повеља Уједињених нација
- > Универзална декларација о људским правима (1948);
- > Европска повеља о људским правима (1950);
- > Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- > Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- > Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- > Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- > Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- > УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- > Резолуција СБУН - жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- > Резолуција ГСУН 65/69 - Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- > Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- > Пекинг + 15 и Пекинг + 25 - Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- > 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 А/Res/55/2 (2000);
- > Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- > Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- > Агенда 2030 - циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- > Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- > Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- > Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- > Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом

(члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- > Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- > Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- > Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- > Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- > Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- > Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО О ОРГАНИМА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗЕМУН

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

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Градска општина Земун	
Матични број	07000073	
ПИБ	100014908	
Адреса седишта	Магистратски трг 1, 11080 Земун	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Гаврило Ковачевић
	Број телефона на радном месту	0113778401
	<i>e-mail</i>	predsednik@zemun.rs

Градска општина Земун је основана Статутом града Београда за обављање поверених послова државне управе и послова предвиђених законом о локалној самоуправи. Послови из делокруга градске општине Земун као облика територијалне децентрализације у виду градске општине су послови који се тичу уређивања и управљања јавним пословима од непосредног, заједничког и општег интереса за локално становништво. Послови из надлежности градске општине Земун дефинисани су Статутом града Београда и Статутом градске општине Земун и обухватају различите области од којих се као значајне могу издвојити: доношење плана јавних инвестиција, доношење програма и спровођење пројеката развоја градске општине, доношење стратегије од локалног значаја, давање мишљења на просторне и урбанистичке планове које доноси град, решавање у првом степену о грађевинској дозволи за изградњу објеката до 1500 м² бруто развијене грађевинске површине, доношење програма за постављање мањих монтажних објеката привременог карактера на јавним и другим површинама, одлучивање о постављању и уклањању мањих монтажних објеката привременог карактера на јавним и другим површинама, спровођење поступка за иселење лица уселеног без правног основа, спровођење поступака по захтеву за експропријацију на свом подручју, обављање послова у вези са обезбеђивањем услова за обављање одређених комуналних делатности на свом подручју, старање о изградњи, реконструкцији, одржавању, заштити, коришћењу, развоју и управљању некатегорисаним путевима, праћење стања и предузимање мера за унапређење и заштиту животне средине на свом подручју, праћење стања и старање о одржавању (осим капиталног) дечијих вртића, доношење плана јавног здравља, подстицање развоја културно-уметничког стваралаштва, доношење програма развоја спорта на нивоу градске општине, спровођење националне Стратегије за младе и акционог

плана политике за младе града, старање о развоју угоститељства, занатства, туризма и трговине на свом подручју, спровођење мера заштите, коришћења и уређења пољопривредног земљишта на свом подручју, , вођење регистра стамбених заједница, , предлагање мера за уређење јавних зелених површина и дечијих игралишта, учествовање у доношењу плана и програма развоја система и заштите и спасавања на територији града, управљање стварима у јавној својини града, пружање правне помоћи грађанима и други послови од непосредног интереса за грађане.

Када је реч о повереним пословима, у питању су послови из оквира права и дужности Републике, који су посебним законима којима се уређује обим и врста поверених послова, поверени јединици локалне самоуправе, а преко ње и градској општини на обављање ради лакше доступности грађанима.

Градска општина Земун, послове из своје надлежности обавља преко својих органа. У својој активности и остваривању надлежности органи градске општине Земун полазе од основних принципа наведених у Уставу РС, Закону о локалној самоуправи, Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, колективним уговорима и различитим правилницима и кодексима донетим у оквиру рада градске општине Земун.

Рад органа општине је јаван. Јавност рада по правилу обезбеђује се путем издавања билтена, информатора, сарадњом са медијима, презентовањем одлука и других аката јавности и постављањем интернет презентација; организовањем јавних расправа у складу са законом, статутом и одлукама органа општине. У циљу остваривања права грађана на истинито, потпуно и благовремено обавештавање о питањима од јавног значаја за градску општину, градска општина своја акта од значаја за грађане објављује на интернет презентацији.

Циљ деловања органа градске општине Земун је вршење поверених надлежности, као и надлежности које су утврђене и дате у надлежност Уставом и законима, односно надлежности из изворног делокруга.

Органи градске општине Земун преко којих се остварују побројане надлежности су:

- Скупштина градске општине
- Председник градске општине
- Веће градске општине
- Управа градске општине

Скупштина градске општине Земун је највиши орган градске општине који врши основне функције локалне власти утврђене законом и статутом, чине је одборници којих има 57 и које бирају грађани на непосредним изборима, тајним гласањем у складу са законом. Скупштином градске општине председава председник Скупштине градске општине, који има заменика, који га замењује у случају одсутности и немогућности обављања послова. Обављање стручних послова у вези са сазивањем и одржавањем седница скупштине и њених радних тела и руковођење административним пословима везаним за њихов рад обавља секретар Скупштине градске општине, који је постављено лице.

Основну садржину функција Скупштине чини: доношење статута, прописа и других општих аката, из оквира права и дужности општине (буџета и завршног рачуна, програма развоја општине и појединих делатности, одлука о оснивању општинске управе, расписивању референдума, задуживању општине и других аката); оснивање и надзор над радом служби, органа и организација, избор и разрешење носилаца одређених функција (председника општине и председника скупштине, чланова Већа, и других функционера);

старање о заштити права на локалну самоуправу; надзор над радом општинске управе; одлучивање о сарадњи општине са другим општинама као и многим другим питањима, утврђеним законом и статутом.

Извршни органи градске општине су Председник и Веће градске општине.

Председник градске општине је носилац извршне функције у градској општини, он представља и заступа општину; непосредно извршава и стара се о извршавању одлука и других аката Скупштине општине; предлаже одлуке и друге акте које доноси Скупштина, као и начин решавања питања о којима одлучује Скупштина општине; стара се о извршавању поверених послова из оквира права и дужности републике; усмерава и усклађује рад управе градске општине, и обавља остале послове предвиђене статутом градске општине.

Председника општине бира Скупштина општине, на предлог Председника скупштине из реда одборника, а с обзиром на то да је председник општине инокосна функција, постојање заменика председника је законом прописано као обавезно. Заменик постоји да би замењивао председника општине у случају његове одсутности и спречености да обавља своју дужност. Заменик се бира на исти начин као председник.

Веће градске општине је други извршни орган, колегијалног типа у којем се поред чланова Већа којих има 11 истовремено налазе и председник општине и његов заменик. Надлежности Већа су дефинисане статутом, а најбитније од њих су пре свега предлагање одлуке о буџету општине, статута и других аката битних за функционисање градске општине. Чланове Већа бира Скупштина градске општине на предлог председника општине и они могу имати задужења за поједине области рада из надлежности општине и могу бити на сталном раду у градској општини.

Посебан орган који се образује за обављање управних послова у оквиру права и дужности градске општине и одређених стручних послова за потребе Скупштине градске општине, председника градске општине и Већа градске општине је Управа Градске општине Земун.

Управу чине запослени на извршилачким радним местима као и службеници на посложају. Надлежности Управе градске општине Земун, дефинисане су чланом 48. Статута градске општине Земун („Службени лист града Београда“, број 95/2019-пречишћен текст и 156/2020), и обухватају: припрему прописа и других аката које доносе Скупштина градске општине, председник градске општине и Веће градске општине; извршавање одлука и других аката Скупштине градске општине, председника градске општине и Већа градске општине; решавање у управном поступку у првом степену о правима и дужностима грађана, предузећа, установа и других организација у управним стварима из надлежности градске општине; извршавање закона и других прописа чије је извршавање поверено градској општини, обављање стручних и других послова које утврди Скупштина градске општине, председник градске општине и Веће градске општине.

Управа градске општине образована је као јединствени орган и њоме руководи начелник управе. Организација и рад управе дефинисани су Одлуком о организације Управе градске општине Земун и Правилником о организацији и систематизацији радних места у Управи градске општине Земун. Правилником о организацији и систематизацији радних места у Управи градске општине Земун уређују се организационе јединице и њихов делокруг, руковођење организационим јединицама, називи и описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број запослених за свако радно место, врста и

степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту у Управи.

Управом руководи начелник Управе као службеник на положају, и на тај положај може бити постављено лице које има завршен правни факултет, положен државни стручни испит и најмање пет година радног искуства у струци.

Правилником о организацији и систематизацији радних места у Управи градске општине Земун дефинисано је 9 унутрашњих организационих јединица, односно одељења и служби, а у оквиру којих су формирано одсеци и групе. Унутрашњим организационим јединицама руководе начелници одељења, односно служби, док одсецима руководе шефови одсека, а групама руководиоци група. Радна места начелника одељења, односно служби, шефова одсека и руководиоца група су извршилачка радна места, али их од других извршилачких радних места издваја компетентност за руковођење и управљање људским ресурсима.

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Заступљеност мушкараца и жена у органима градске општине Земун

а) Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица, на дан 23.12.2022. године

Облик радног ангажовања	Број запослених и радно ангажованих
Изабрана лица	13
Постављена лица	6
Службеник на положају	1
Службеници на неодређено време	164
Намештеници	12
Службеници на одређено време - замена	3
Службеници на одређено време - повећан обим посла	8
Уговори о делу	2
Уговори о привремено-повременим пословима	7
УКУПНО	216

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица, на дан 23.12.2022. године

Облик радног ангажовања	Ж	М
Изабрана лица	1	12
Постављена лица	3	3
Службеник на положају	1	0
Службеници на неодређено време	117	47
Намештеници	2	10
Службеници на одређено време - замена	1	2
Службеници на одређено време - повећан обим посла	4	4
Уговори о делу	0	2
Уговори о привремено-повременим пословима	4	3
УКУПНО	133	83

в) Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица, на дан 23.12.2022. године

Облик радног ангажовања	Ж		М	
	20-30 година		20-30 година	
Изабрана лица	20-30 година		20-30 година	3
	31-40		31-40	4
	41-50		41-50	1
	51-60		51-60	4
	61-70	1	61-70	
Постављена лица	20-30 година		20-30 година	
	31-40	3	31-40	1
	41-50		41-50	1
	51-60		51-60	1
	61-70		61-70	
Службеник на положају	20-30 година		20-30 година	
	31-40	1	31-40	
	41-50		41-50	
	51-60		51-60	
	61-70		61-70	

Облик радног ангажовања	Ж		М	
	20-30 година		20-30 година	
Службеници на неодређено време	20-30 година	7	20-30 година	3
	31-40	34	31-40	7
	41-50	39	41-50	12
	51-60	21	51-60	18
	61-70	16	61-70	7
Намештеници	20-30 година		20-30 година	
	31-40	1	31-40	
	41-50		41-50	5
	51-60	1	51-60	5
	61-70		61-70	
Службеници на одређено време – замене	20-30 година		20-30 година	1
	31-40	1	31-40	1
	41-50		41-50	
	51-60		51-60	
	61-70		61-70	
Службеници на одређено време – повећан обим посла	20-30 година	2	20-30 година	1
	31-40	2	31-40	2
	41-50		41-50	1
	51-60		51-60	
	61-70		61-70	
Уговор о делу	20-30 година		20-30 година	
	31-40		31-40	
	41-50		41-50	2
	51-60		51-60	
	61-70		61-70	
Уговори о привремено-повременим пословима	20-30 година	2	20-30 година	
	31-40		31-40	1
	41-50		41-50	
	51-60	1	51-60	
	61-70	1	61-70	2

з) Подаци о образовној структури запослених и радно ангажованих лица на дан 23.12.2022 године

Облик радног ангажовања	Ж		М	
	ВСС		ВСС	
Изабрана лица	ВСС		ВСС	5
	ВШС		ВШС	1
	ССС	1	ССС	6
Постављена лица	ВСС	2	ВСС	4
	ВШС		ВШС	
	ССС		ССС	
Службеник на положају	ВСС	1	ВСС	
	ВШС		ВШС	
	ССС		ССС	
Службеници на неодређено време	ВСС	78	ВСС	33
	ВШС	8	ВШС	3
	ССС	31	ССС	11
Намештеници	ВСС		ВСС	
	ВШС		ВШС	4
	ССС	2	ССС	6

Облик радног ангажовања	Ж		М	
	ВСС		ВСС	
Службеници на одређено време - замена	ВШС	1	ВШС	1
	ССС		ССС	
	ССС		ССС	
Службеници на одређено време - повећан обим посла	ВСС	2	ВСС	3
	ВШС	1	ВШС	
	ССС	1	ССС	1
Уговор о делу	ВСС		ВСС	
	ВШС		ВШС	
	ССС		ССС	2
Уговори о привремено-повременим пословима	ВСС		ВСС	
	ВШС		ВШС	1
	ССС	4	ССС	2

д) Подаци о руководећим радним местима службеника

Облик радног ангажовања	Ж		М	
	ВСС		ВСС	
Службеник на положају	ВСС	1	ВСС	0
Начелник Одељења / Службе	ВСС	6	ВСС	3
Шеф Одсека	ВСС	11	ВСС	3
Руководилац групе	ВСС	8	ВСС	3

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

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању органа Градске општине Земун у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Градска општина Земун нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, нису предвиђени принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања. Врсте послова који су у надлежности општине као и начин заснивања радног односа путем јавног конкурса су у старту препрека за наступање ризика за повреду принципа родне равноправности и појаву извора могућег угрожавања запослених у процесу рада, тако да је вероватноћа настанка ризика као и последица тог ризика ниска.

Међутим, будући да је на унапређењу и побољшању родне равноправности, потребно радити, средства за унапређење родне равноправности ће према потребама бити обезбеђења у буџету градске општине Земун.

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

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1 Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2 Посебне мере

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

остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1 Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу представљених бројчаних података у табелама, можемо констатовати да у структури запослених у Градској општини Земун /Управи ГО Земун постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу службеницима на положају, тако и међу службеницима који раде на извршилачким пословима. Што се тиче управљачких радних места, односно положаја и именованих лица, јаз је у корист мушкараца.

3.2.2 Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Градска општина Земун услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања у смислу изабраних и постављених лица, а ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора за руководиоце организационих јединица.

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања у смислу изабраних и постављених лица жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука, а што се тиче извршилачких радних места у Управи градске општине Земун, на местима руководиоца организационих јединица су више заступљене жене, те је потребно оснажити мушкарце да се запошљавају, односно да конкуришу за послове на извршилачким радним местима.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања, као и за мушкараце као руководиоце унутрашњих организационих јединица, да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима, и мушкараца на радним местима руководилаца унутрашњих организационих јединица
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена и мушкараца на теме доношења одлука и руковођења
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке, а мушкарцима извршилачким радним местима
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.3 Програмске мере

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

Градска општина Земун услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, а у складу са Планом за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- > Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- > Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима Градске општине Земун у вези са родном равноправношћу;
- > Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

МЕРА 1: ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у **Градској општини Земун** није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се са примењивањем ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

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

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3: УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

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

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	Гаврило Ковачевић	Председник градске општине Земун		predsednik@zemun.rs
2	Тијана Бакић	Начелник управе градске општине Земун		nacelnikuprave@zemun.rs
3	Тијана Бјеловук	Лице задужено за родну равноправност у Управи градске општине Земун		tijana.bjelovuk@zemun.rs
4	Тања Кукобат	Члан Комисије за родну равноправност		tanja.kukobat@zemun.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања у смислу изабраних и постављених лица, а ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора за руководиоце организационих јединица.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима Градске општине Земун у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Градској општини Земун.

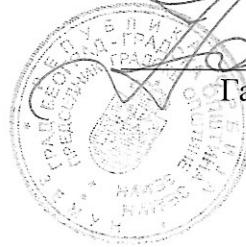
Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи доношењем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Број: 06-789/2022-IV од дана 29.децембра 2022.године

Председник
Градске општине Земун



Гаврило Ковачевић