

Председник градске општине Земун, на основу члана 16. 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 ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИМА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗЕМУН

УВОД

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.

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

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

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.

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.

Надлежности Већа градске општине су дефинисане статутом а најбитније од њих су пре свега предлагање одлуке о буџету градске општине, статута и других аката битних за функционисање градске општине.

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

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.

Рад Управе градске општине доступан је јавности и јавној контроли грађана, а запослени у Управи градске општине дужни су да послове обављају одговорно, савесно и ефикасно, у складу са Законом, Статутом градске општине, Одлуком о организацији управе градске општине и правилима струке, као и да поштују личност и достојанство странке.

Основна начела организовања у обављању послова из своје надлежности у Управи градске општине су: груписање истоветних или сродних и међусобно повезаних послова у одговарајуће целине; благовремено одлучивање о правима, обавезама и интересима грађана, правних лица и других субјеката; стручно, рационално и економично обављање послова; ефикасно руковођење и

стални надзор над извршавањем послова.

Као институција која се бави пословима којима се у различитим поступцима одлучује о правима, обавезама и интересима грађана Градска општина Земун/Управа градске општине Земун кроз своје деловање посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица, и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Руководство и запослени заступају став да стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређења знања, поштовања различитости и креативности, градска општина може постићи боље резултате рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Управа градске општине Земун доноси План остваривања и унапредена родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/2021).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

ПРАВНИ ОКВИР

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент функционисања правне државе и остваривања владавине права, као и правни оквир, у свом раду на доношењу овог плана, Градска општина Земун/Управа градске општине Земун, радила је, у складу са правним оквиром у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

- **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС”, број 98/2006 и 115/2021), највиши правни акт Републике Србије, у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2) и судску заштиту (члан 36), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Такође, Уставом Републике Србије грађанима и грађанкама Републике Србије гарантована су економска права односно право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС”, број 52/21);
- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС”, бр. 22/09, 52/21);
- **Закон о Заштитнику грађана** („Службени гласник РС”, број 105/21);
- **Закон о раду** („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење);
- **Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе** („Службени гласник РС”, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 13/2017-др.закон, 86/2019-др.закон, 157/20-др.закон и 123/2021-др. закон);

- **Закон о мирном решавању радних спорова** („Службени гласник РС”, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- **Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10 - др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 - др. закон, 113/17, 49/21);
- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС”, број 103/21);
- **Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године** („Службени гласник РС”, број 47/21);
- **Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године** („Службени гласник РС”, број 12/22).

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапредивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама

и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

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

17) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укореењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

ПОЈАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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

областима друштвеног живота.

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

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

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

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

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

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈЕ

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				3
				4
				1
				4
		1		
Постављена лица				
		3		1
				1
				1
Службеник на положају				
		1		

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

г) Подаци о квалификацијама 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

Облик радног ангажовања	Ж		М	
	ВСС		ВСС	
Намештеници	ВШС		ВШС	4
	ССС	2	ССС	6
	ВСС	1	ВСС	1
Службеници на одређено време - замена	ВШС		ВШС	1
	ССС		ССС	
	ВСС	2	ВСС	3
Службеници на одређено време - повећан обим посла	ВШС	1	ВШС	
	ССС	1	ССС	1
	ВСС		ВСС	
Уговор о делу	ВШС		ВШС	
	ССС		ССС	2
	ВСС		ВСС	
Уговори о привремено-повременим пословима	ВШС		ВШС	1
	ССС	4	ССС	2
	ВСС		ВСС	

д) Подаци о руководећим радним местима службеника, на дан 23.12.2022. године

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

ђ) Подаци о платама и накнадама, на дан 23.12.2022. године

Облик радног ангажовања	Ж	М
Именована лица	66.350,20 дин	117.007,83 дин
Постављена лица	115.684,10 дин	121.816,39 дин
Службеник на положају	143.628,42 дин	
Службеници на извршилачким радним местима	71.438,11 дин	79.375,68 дин
Намештеници	36.831,31 дин	44.776,02 дин

е) Подаци о учесницима конкурса, на дан 23.12.2022. године

Пријаве кандидата	Ж	М
	8	4

ж) Запошљавање по полној структури, на дан 23.12.2022. године

Облик радног ангажовања	Ж	М
Путем конкурса за попуњавање радног места	8	4
Запослени на одређено време	4	3
Ангажовани по основу уговора	4	5

з) Запошљавање, по старосној структури на дан 23.12.2022. године

Облик радног ангажовања	Године старости	Ж	М
Путем конкурса за попуњавање радног места	20 - 30	1	1
	31 - 40	6	1
	41 - 50	1	1
	51 - 65		1
Запослени на одређено време	20 - 30	2	2
	31 - 40	2	
	41 - 50		1
	51 - 65		
Ангажовани по основу уговора	20 - 30	2	
	31 - 40		1
	41 - 50		2
	51 - 68	2	2

ОПИС СТАЊА

На основу представљених статистичких података у предходном делу, можемо констатовати да у структури запослених у Градској општини Земун/ Управи градске општине Земун постоји родни јаз, и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у Управи градске општине примљена у радни однос по основу јавног конкурса који су спровођени уз поштовање процедура предвиђених Законом о запосленима у аутономним покрајинама и Уредбом о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у АП и ЈЛС. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште и посебне функционалне компетенције за обављање послова радног места, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Управа градске општине Земун нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни конкурс за запослење. Исто се односи и на лица на положају.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу ВСС је доминантан такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Градској општини Земун/ Управи градске општине Земун, није примећен родни јаз. Што се тиче лица на положају, зараде су одређене коефицијентима, а разлика у корист жена проистиче из чињенице да заменик начелника Управе градске општине Земун није постављен, те нема податка.

ЦИЉЕВИ

Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: **Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Градске општине Земун /Управе градске општине Земун.**

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Градској општини Земун/ Управи градске општине Земун

Успостављање инклузивне средине у Градској општини Земун/ Управи градске општине Земун у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Градске општине Земун/ Управе градске општине Земун

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији градске општине Земун код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Управе градске општине Земун.

4. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у Градској општини Земун/ Управи градске општине Земун спроводиће се следеће посебне мере:

1. Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;
2. Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Управе градске општине Земун. Подстицање запослених да похађају програме обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу и Сталне конференције градова и општина. Тежња ка томе да уједначен број службеника, жена и мушкараца, из сваког одељења или службе похађа обуке;
3. Промовисање једнаких могућности у поступку запошљавања;
4. Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. Подстицање запослених да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Градској општини Земун/ Управи градске општине Земун.

У Управи градске општине Земун је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга

органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши начелник/заменик начелника Управе градске општине Земун, као и лице задужено за родну равноправност.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Лице задужено за родну равноправност ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања по поднетим пријавама;
- 12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

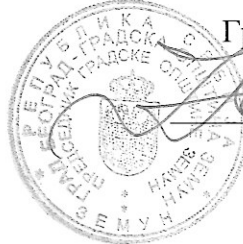
Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији градске општине Земун.

Број: 06-788/2022-IV од дана 29.децембра 2022.године

 Председник
Градске општине Земун

Гаврило Ковачевић