

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Општинска управа општине Кањижа
Број: 5-28/2022-I
Датум: 28. децембар 2022. године
Кањижа

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), којим је уређено да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности, доноси се

ПЛАН РАДА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ КАЊИЖА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОДИНУ

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера за остваривање и унапређивање родне равноправности су у складу са Миленијумским циљевима развоја Уједињених нација, правним тековинама ЕУ, поменутих законом и другим законима, стратешким и планским документима којима се у Републици Србији обезбеђују одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

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.

На основу наведеног, посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Општинске управе општине Кањижа је: остварене једнаке могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ се достиже спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) су, на основу члана 10. Закона, 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода оба пола.

Стога, посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти или послодавац, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

САЖЕТА АНАЛИЗА И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И МУШКАРАЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 74

Број запослених и радно ангажованих лица, разврстан према полној структури:

Ж - 47 М - 27

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 44,97

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури:

Ж 46,65 М 43,30

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима) - 9

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима), разврстан према полној структури:

Ж - 4 М - 5

Укупан број извршилачких радних места: 65

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж - 43 М - 22

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку) - 43

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури:

Ж - 31 М - 12

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години - 8

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж - 6 М - 2

Укупан број лица отпуштених у претходној години - 0

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж - 0 М - 0

Укупан број лица пензионисаних у претходној години - 3

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж - 0 М - 3

Укупан број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 0

Број лица која су у претходној години користила породично одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:

Ж - 0 М - 0

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (*радна места која се по природи посла везују за одређени пол*) - 0

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (*радна места која се по природи посла везују за одређени пол*), разврстан према полној структури:

Ж - 0 М - 0

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Општинској управи општине Кањижа долази се до оцене да је стање задовољавајуће.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

1. свим кандидатима за заснивање радног односа дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту;
2. огласи за пријем у радни однос односе на радно место са условима утврђеним у акту о систематизацији радних места, а не на лична својства (од кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима и сл.);
3. позитивна дискриминација приликом запошљавања, односно давање предности припадницима осетљивих друштвених група припадницима националних мањина;
4. континуирано праћење исплате плата запослених разврстаних по полу у циљу евентуалних неправилности у смислу дискриминације полова;
5. пружање саветодавне помоћи у области стручног усавршавања и напредовања у каријери;
6. планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области равноправности полова;
7. распоређивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима, полазећи од квалификација запосленог, радног искуства и осталих параметара који су од значаја за ту позицију);
8. информисање запослених најмање једном годишње о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих у Општинској управи;
9. превентивне мере од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених с тим у вези;
10. увођење по потреби и других мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом;
11. израда локалног акционог плана општине за родну равноправност;
12. родно одговорно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката, што укључује програм обуке запослених код НАЈУ у области родно одговорног буџетирања;

13. имплементација родно осетљивог језика на интернет страници општине код означавања лица у органима општине, приликом потписивања званичних докумената, односно преписке са државним органима и грађанима.

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА, НАДЗОР И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере се спроводе почев од дана доношења овог Плана и његовог јавног оглашавања, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера је одговорно лице Марина Шаму, Послови у области образовања и родне равноправности.

Надзор над спровођењем ових мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог Анекса уз годишњи план и програм рада односно пословања, спровођење посебних мера се може продужити и у наредним годинама, доношењем будућих анекса годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПОСЕБНИХ МЕРА

На основу члана 18. Закона, од стране органа јавне власти и послодавца посебне мере за остваривање родне равноправности се достављају, као извод из годишњег плана и програма рада односно пословања, ресорном министарству надлежном за послове родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана усвајања, на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Уколико се посебне мере као саставни део годишњег плана и програма рада односно пословања јавно објављују, орган јавне власти или послодавац ће ресорном министарству на горе наведене адресе доставити обавештење о гласилу или интернет страници (web адреси) на којој је наведени план и програм са посебним мерама за остваривање родне равноправности јавно објављен, и то у року од 30 дана од дана његовог усвајања.

