



Јавно предузеће
за развој градске општине Гроцка
Гроцка
Број: 2031
Датум: 25. 12 2024

ПЛАН

О

УПРАВЉАЊУ РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ

Гроцка, децембар 2024.године



Садржај

1. Увод.....	3
2. Правни оквир.....	4
3. Општи део о ЈП за развој градске општине Гроцка.....	7
3.1. Назив и подаци о седишту Предузећа.....	7
3.2. Историјат Предузећа.....	7
3.3. Родно осетљива статистика ЈП за развој градске општине Гроцка.....	9
4. Подаци из евиденције.....	10
4.1. Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица.....	10
4.2. Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица.....	10
4.3. Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица.....	11
4.4. Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица.....	11
4.5. Подаци о руководећим радним местима.....	12
4.6. Подаци о Надзорном одбору.....	12
4.7. Опис стања.....	12
5. Циљеви.....	13
5.1. Општи циљ.....	13
5.2. Посебни циљеви.....	13
5.2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у ЈП за развој градске општине Гроцка.....	13
5.2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике.....	14
5.2.3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених.....	14
6. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.....	14
6.1. Начин спровођења мера.....	14
7. Почетак примене Плана.....	14



На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр. 52/21), Правилника о управљању ризицима од повреде принципа родне равноправности, члана 32. Статута ЈП за развој градске општине Гроцка бр. 1472 од 16.09.2024.год., дана 25.12.2024. године, доноси се

ПЛАН

ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У ЈП ЗА РАЗВОЈ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ГРОЦКА

1. 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 остваривању 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 одлучивања о правима и обавезама из радног односа.

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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама својих надлежности, Предузеће доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности.

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.

2. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент функционисања правне државе и остваривања владавине права, у свом раду и доношењу овог плана, Предузеће је радило у складу са правним оквиром у овој области који чине међународни акти на којима се заснива родна равноправност и домаћи правни акти.



Међународни акти на којима се заснива родна равноправност - Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW)¹, коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).¹

- 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 остварењу напретка 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

¹ CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.



Правни оквир Републике Србије - Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца.

➤ **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС“ бр. 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. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“. Устав такође гарантује чланом 21. став 2. право на једнаку законску и чланом 36. судску заштиту, док је правна заштита свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајамчених права гарантована чланом 22. став 2. Устав даље чланом 35. гарантује право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа, чланом 26. ст. 1. и 2. забрањено је ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима, чланом 25. став 1. јамчи се неповредивост физичког и психичког интегритета, а чланом 64. став 3. заштита деце од психичког, физичког, економског и сваког другог облика искоришћавања или злоупотребавања, чланом 66. гарантује се посебна заштита породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце. Налаже се обезбеђивање равноправности и заступљености оба пола у Народној скупштини. Такође, Уставом се свим грађанима и грађанкама Републике Србије гарантују економска прваа, односно правно на запошљавање, правно на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, бр. 52/21)
- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“ бр. 22/09, 52/21)
- **Закон о заштитнику грађана** („Службени гласник РС“, бр. 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 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“ бр. 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“, бр. 47/21)
- **Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године** („Службени гласник РС“, бр. 12/22)



3. Општи део о ЈП за развој градске општине Гроцка

3.1. Назив и подаци о седишту Предузећа

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Јавно предузеће за развој градске општине Гроцка
Скраћени назив	ЈП за развој градске општине Гроцка
Матични број	07094272
ПИБ	101186096
Адреса седишта	Хајдук Станка 1/а, Гроцка

3.2. Историјат Предузећа

Јавно предузеће за развој градске општине Гроцка (у даљем тексту: Предузеће) основано је од стране Скупштине општине Гроцка Одлуком број 023-1 од 27.03.1996. године („Сл. Лист града Београда“ број 6/1996, 5/1997, 23/2001, 14/2002, 29/2006, 62/2009, 3/2010, 26/2010, 26/2011, 6/2013, 72/2016 и 118/2016).

Предузеће је корисник јавних средстава у оквиру консолидованог рачуна трезора општине Гроцка. Промену статуса из индиректног корисника буџета у осталог корисника јавних средстава Предузеће је добило изменом Закона о буџетском систему од 01.12.2016. године. Предузеће је наставило да се бави делатностима од општег, јавног интереса, које су регулисане Законом о локалној самоуправи, Законом о јавним предузећима, Законом о комуналним делатностима, Статутом града Београда, Статутом градске општине Гроцка, Актом о оснивању и Статутом Јавног предузећа за развој градске општине Гроцка.

Мисија предузећа је обављање јавних делатности од значаја за Оснивача у складу са прихватљивим стандардима уз стварање и побољшање квалитета услова живота грађана на територији општине Гроцка. Јавне делатности подразумевају послове изградње и проширења примарне инфраструктуре, изградње локалних, атарских и некатегорисаних путева, као и бригу о грађевинском земљишту и објектима у надлежности општине Гроцка.

Кроз стратегију, којој су у фокусу основни квалитет живота, одговорност према грађанима, корисницима, запосленима, партнерима и заједници у којој се живи, сврха Предузећа је да гради, унапређује и иницира промене које воде ка квалитетнијем животу људи.

Циљеви Предузећа одређени су Статутом и додељеним делатностима од стране Оснивача. Примарни циљеви Предузећа, у складу са тренутним овлашћењима су:

- Одржавање и уређење јавних објеката кроз санацију, адаптацију, доградњу и изградњу нових у складу са утврђеним приоритетима,



- Унапређење комуналне инфраструктуре,
- Одржавње јавне хигијене кроз чишћење дивљих депонија, чишћење природних и зелених површина и кошење природних и зелених површина,
- Очување животне средине чишћењем канализационих мрежа које пису у надлежности комуналних предузећа,
- Редовно измирење обавеза за електричну енергију по основу потписаних протокола са Електродистрибуцијом и ЕПС-ом ,
- Уређење некатегорисаних саоских и осталих путева,
- Издавање у закуп повереног пословног простора и обезбеђење наплате истог.

Поред горе наведених циљева који произилазе из делатности и овлашћења Предузеће мора да ради и на сопственом унапређењу и расту за чије остварење су директно задужени менаџмент и запослени. Из тог разлога неопходно је радити на подизању образовног нивоа запослених, на улагању у најсавременију ИТ технологију и на ефикасном и економичном трошењу новца пореских обвезника строго према Закону.

Послове из поверених надлежности Предузеће обавља у вертикалној структури. Предузеће је једнодомно организовано са Надзорним одбором и директором као органима управљања.

Табела 1. Организам систематизације радних места ЈП за развој градске општине Гроцка

ДИРЕКТОР			
ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР			
Руководилац службе техничких послова	Руководилац службе рачуноводства и економско финансијских послова	Руководилац службе правних и општих послова	Руководилац службе јавних набавки
1)инжењер за техничку припрему, 1 извршилац	1)виши стручни сарадник за послове финансија, 1 извршилац	1)стручни сарадник за правне послове, 1 извршилац	1)стручни сарадник за јавне набавке, 2 извршиоца
2)виши стручни сарадник за послове пројектовања, 2 извршиоца	2)стручни сарадник за рачуноводствене послове, 1 извршилац	2)сарадник за опште послове, 2 извршилац	
3)инжењер геодезије, 1 извршилац		3)референт за административне послове, 1 извршилац	
4)сарадник за саобраћајне послове, 1 извршилац		4)референт за опште послове, 1 извршилац	
5)сарадник за техничке послове, 1 извршилац		5)секретар надзорног одбора, 1 извршилац	



ЈП за развој градске општине Гроцка

6)референт за грађевинске послове, 1 извршилац		6)референт за пословни простор, 1 извршилац	
		7)спремачица, 1 извршилац	

22 систематизована радна места, 25 извршиоца

Чланове надзорног одбора именује Скупштина градске општине Гроцка, док су послови у надлежности Надзорног одбора дефинисани чланом 18. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, бр. 5/2016 и 88/2019) и Правилником о раду надзорног одбора.

Директора именује Скупштина градске општине Гроцка, у складу са Законом о јавним предузећима. Директор представља и заступа Предузеће, организује и руководи процесом рада и води пословање предузећа. Одговоран је за законитост рада Предузећа. У његовој надлежности је и предлагање финансијских извештаја, извештаја о пословању и годишњег обрачуна. Извршава одлуке Надзорног одбора, доноси акт о систематизацији, бира извршног директора и закључује уговор о раду са извршним директором.

3.3. Родно осетљива статистика ЈП за развој градске општине Гроцка

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, свалуацију 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. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост,



зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Као и многе друге организације и Предузеће нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања овог Предузећа.

Слика 1. Циклус непостојања адекватне родне статистике



4. Подаци из евиденције

4.1. Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	1.2.2023. год.
Постављена лица	1
запослени на неодређено време	9
запослени на одређено време	1
Уговори о делу	2
УКУПНО	13

4.2. Подаци о пољној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	М	Ж
Постављена лица	1	
Запослени на неодређено време	4	5
Запослени на одређено време	0	1
Уговори о делу		2
УКУПНО	5	8



4.3.Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	М	Ж
Постављено лице	21-30г.	21-30г.
	31-40г.	31-40г.
	41-50г.	41-50г.
	51-60г.	51-60г.
	61-70г. 1	61-70г.
Запослени на неодређено време	21-30г.	21-30г.
	31-40г.	31-40г. 1
	41-50г. 3	41-50г. 1
	51-60г. 1	51-60г. 3
	61-70г.	61-70г.
Запослени на одређено време	21-30г.	21-30г. 1
	31-40г.	31-40г.
	41-50г.	41-50г.
	51-60г.	51-60г.
	61-70г.	61-70г.
Уговори о делу	21-30г.	21-30г.
	31-40г.	31-40г.
	41-50г.	41-50г. 1
	51-60г.	51-60г. 1
	61-70г.	61-70г.
УКУПНО	21-30г.	21-30г. 1
	31-40г.	31-40г. 1
	41-50г. 3	41-50г. 2
	51-60г. 1	51-60г. 3
	61-70г. 1	61-70г. 1

4.4.Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	М	Ж
Постављена лица	ВСС- ВШС ССС	1 ВСС- ВШС ССС
Запослени на неодређено време	ВСС-	2 ВСС-4
	ВШС	1 ВШС
	ССС	1 СССР-1
Запослени на одређено време	ВСС-	ВСС- 1
	ВШС	ВШС
	ССС	ССС
Уговори о делу	ВСС-	ВСС-1
	ВШС	ВШС
	ССС	ССС-1
УКУПНО	ВСС-	3 ВСС-6
	ВШС	1 ВШС
	ССС	1 СССР-2



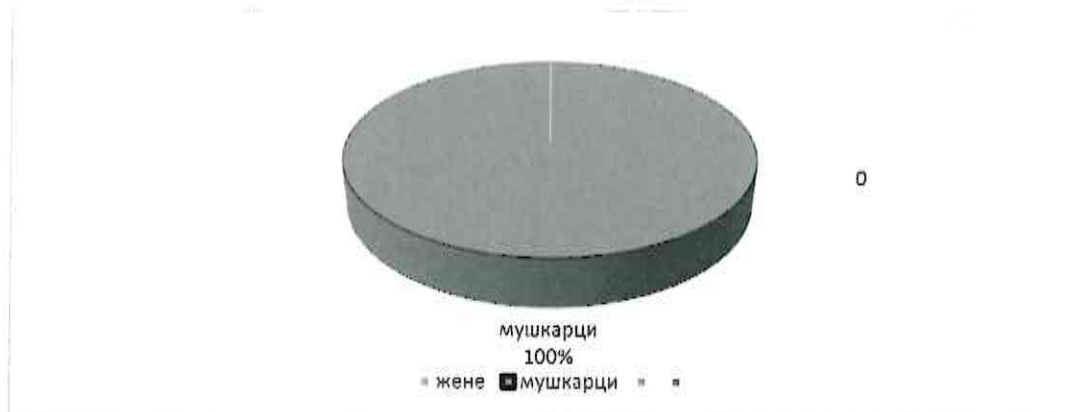
4.5. Подаци о руководећим радним местима

Облик радног ангажовања	М	Ж
Постављена лица	1	
Руководилац одељења		2
УКУПНО	1	2

4.6. Подаци о надзорном одбору

	М	Ж
Председник	1	
Члан	1	
Члан из реда запослених	1	
	3	

Слика 2. Графички приказ заступљености полова у Надзорном одбору



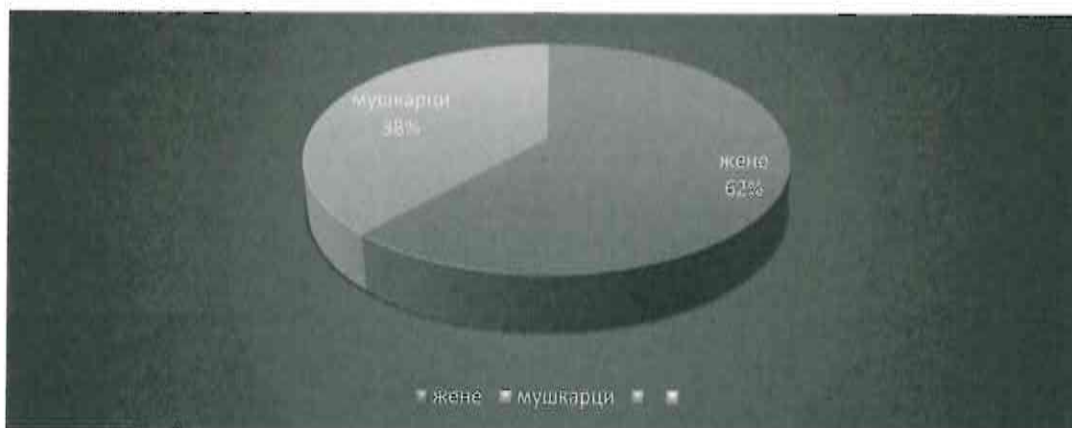
4.7. Опис стања

На основу представљених бројчаних података у делу 4. можемо констатовати да у структури запослених у Предузећу је више ангажованих жена него мушкараца, док у надзорном одбору су ангажовани мушкарци 100%, а на штету жена.

Када је реч о руководећим местима унутрашњих организационих јединица родни јаз иде у корист жена. У погледу зарада не постоји родни јаз обзиром да се зараде исплаћују на основу одређених коефицијената.

У погледу старосне структуре запослених и радно ангажованих лица, међу оба пола заступљена су лица средње животне доби, док је степен образовања у рангу ВСС доминантан међу оба пола запослених и радно ангажованих лица.

Слика 3. Графички приказ положаја међу запосленима и радно ангажованима у ЈП за развој градске општине Гроцка



5. Циљеви

5.1. Општи циљ

Општи циљ доношења овог плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга поверених надлежности и послова ЈП за развој градске општине Гроцка.

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.

5.2. Посебни циљеви

5.2.1. Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у ЈП за развој градске општине Гроцка

Успостављање инклузивне средине у Предузећу 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, иваидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

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



5.2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике

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

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Предузећа код означавања лица на руководећим позицијама у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникација са другим органима.

5.2.3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварање једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Предузећа.

6. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у ЈП за развој градске општине Гроцка спроводе се следеће 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 састанака уз имена учесника и сл.;
2. Промовисање једнаких могућности у погледу стучног усавршавања о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе управо на тему родне равноправности и забране дискриминације.

6.1. Начин спровођења мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Предузећу.

7. Почетак примене Плана

Примена Плана почиње даном доношења и објављивања се на Интернет страници Предузећа.



ДИРЕКТОР

Борко Бали мастер инж.грађ.