

На основу чл. 16. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/21), члана 4. став 8 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (“Сл. гласник Републике Србије број. 21/16, 113/17, 95/18 и 114/21), Начелник Градске управе града Крушевца дана 12.01.2024. године доноси

ПЛАН ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА КРУШЕВЦА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

1. УВОД

Законом о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“ број 129/07, 83/14-др.закон, 101/16-др.закон, 47/18 и 101/21-др.закон) дефинисано је да је локална самоуправа право грађана да непосредно и преко слободно изабраних представника управљају јавним пословима од непосредног, заједничког и општег интереса за локално становништво, као и право и обавеза органа локалне самоуправе да, у складу са Законом, планирају, уређују и управљају јавним пословима који су у њиховој надлежности и од интереса за локално становништво.

Локална самоуправа се остварује у општини, граду и граду Београду.

Град је јединица локалне самоуправе утврђена Законом, која представља економски, административни, географски и културни центар ширег подручја и има више од 100.000 становника.

Органи града су: Скупштина града, Градоначелник, Градско веће и Градска управа. Градска управа Крушевац (у даљем тексту: Градска управа) је орган града Крушевца. Градска управа у оквиру својих надлежности:

1. Припрема нацрте прописа и других аката који доноси Скупштина града, Градоначелник и Градско веће;
2. извршава одлуке и друге акте Скупштине града, Градоначелника и Градског већа;
3. решава у управном поступку у првом степену о правима и дужностима грађана, предузећа, установа и других организација у управним стварима из надлежности града;
4. обавља послове управног надзора над извршавањем прописа и других општих аката Скупштине града;
5. извршава законе и друге прописе чије је извршавање поверено Граду;
6. обавља стручне и административно-техничке послове за потребе рада Скупштине града, Градоначелника и Градског већа;
7. обавља и друге послове у складу са законом;

Градска управа се организује као јединствени орган којом руководи начелник.

У оквиру Градске управе за вршење сродних послова образују се унутрашње организационе јединице (одељења, службе и др.).

Организација, делокруг и начин рада Градске управе утврђује се одлуком Скупштине града у складу са законом.

Град Крушевац је потписник Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу и посебна пажња посвећује се поштовању основних принципа и начела равноправности жена и мушкараца, стручних и људских квалитета запослених и радно ангажованих лица у Градској управи и етичких вредности запослених.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама свог рада, Градска управа доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21).

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

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06), највиши правни акт, 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). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано 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, 1 13/17 и 95/18 — аутентично тумачење);
- Закон о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05 - исправка, 83/05 исправка, 64/07, 67/07 - исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20);
- Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС”, бр. 125/04, 104/09),
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр.36/09, 30/10 - др. закон, 88/10, 38/15, 1 13/17 - др. закон, 1 13/17, 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).

3. 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 одредјене 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 спроводења 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, доношење и спроводење 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 унапређивање 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 укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. 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.

3.2. 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, samozapoшљавања, 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.

4. Подаци о запосленим и радно ангажованим лицима

1 Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 290 (100%)

2 Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 173 (60,00 %)

3 Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 117 (40,00 %)

4 Старосна структура:	Укупно: 5 (1,72%)	Од 21-30 година живота
	Ж: 1 (0,34%)	
	М: 4 (1,38%)	
	Укупно: 52 (17,93%)	Од 31-40 година живота
	Ж: 30 (10,34%)	
	М: 22 (7,59%)	
	Укупно: 108 (37,24%)	Од 41-50 година живота
	Ж: 57 (19,66%)	
	М: 51 (17,59%)	
	Укупно: 101 (34,83%)	Од 51-60 година живота
	Ж: 63 (21,72%)	
	М: 38 (13,10%)	
	Укупно: 24 (8,28%)	Од 61-70 година живота
	Ж: 16 (5,52%)	
	М: 8 (2,76%)	

5 Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Висока стручна спрема	173 (59.66%)	114 (39.31%)	59 (20.34%)
2. Виша стручна спрема	13 (4.48%)	11 (3.79%)	2 (0.69%)
3. Средња стручна спрема	90 (31.03%)	40 (13.79%)	50 (17.24%)
4. Нижа стручна спрема	14 (4.83%)	13 (4.48%)	1 (0.34%)

6. Број и проценат запослеих и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	272 (93.79%)	164 (56.55%)	108 (37.24%)
Лица на положајима	2(0.69%)	2(0.69%)	0(0,00%)

7. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	72.606,00 (100%)	74.267,00 (102,29)	70.788,00 (97,50%)
Лица на положајима	117.911,00(100%)	117.911,00(100%)	0 (0%)

Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Висока стручна спрема	24 (8.28%)	16 (5.52%)	8 (2.76%)
2. Средња стручна спрема	7 (2.41%)	4 (1.38%)	3 (1.03%)
3. Нижа стручна спрема	6 (2.07%)	6 (2.07%)	0 (0%)

9. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:

Укупно: 277 (95.52%)

Ж: 170 (58.62%)

М: 107 (36.90%)

5. Опис стања

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Градској управи постоји благи родни јаз, и то у корист жена (60% жена и 40% мушкараца). Такав тренд је заступљен како међу службеницима на положају, тако и међу службеницима који раде на извршилачким пословима, било на одређено или на неодређено радно време.

Лица запослена у Градској управи примљена су у радни однос по основу конкурса који су спровођени, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, 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 Градска управа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на лица на положају - начелника и заменика начелника Градске управе.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Највише запослених је у старосној доби од 41-50 година живота 37.24% и

од 51-60 година 34.83%. Највише је жена у старосној доби од 51-60 година 21.72% у односу на укупан број запослених.

Када је у питању степен образовања 114 жена и 61 мушкарац имају високо образовање, више образовање 11 жена и 2 мушкараца, средње образовање 40 жена и 50 мушкараца и ниже образовање 13 жена и 1 мушкарац. Може се закључити да је већи број жена које обављају стручне послове за које је потребно високо и више образовање, а да су мушкарци бројнији на пословима који се обављају у оквиру средње стручне спреме.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Градској управи, није примећен родни јаз. У Градској управи има укупно 173 жене. Просек плате по запосленој износи 73.000 динара. Укупан број запослених мушкараца у Градској управи је 117 мушкараца. Просек плате по једном запосленом износи 70.000 динара. Из напред наведеног се може закључити да је просек плате за запослене жене већи јер је и већи број запослених жена. Плате запослених су у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама ("Сл. гласник РС" број 34/01,62/06-др закон... 99/11- др.закон, 10/13, 55/13, 99/14 и 21/16- др.закон)

6. Циљеви

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: **Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Управе.**

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.

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Градској управи.

Успостављање инклузивне средине у Градској управи 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 управе.

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења планова, програма и интерних правних аката Градске управе.

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 када се ословљавају лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима локалне самоуправе и 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 Градске управе.

4. Родно одговорно буџетирање

Наставак примене и реализације уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Градске управе.

7. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

7.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Градска управа, као посебан орган града Крушевца, одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на код ословљавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима локалне самоуправе и државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;

- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Градске управе. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број службеника, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице при Градској управи похађа ову обуку;

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;

- 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. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

7.2. Начин спровођења посебних мера

За спровођење посебних мера одговоран је начелник Градске управе и лице које ради на пословима остваривања родне равноправности, које ће обављати послове координације у вези са спровођењем посебних мера.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња лица задуженог за послове родне равноправности и свих запослених у Градској управи.

Решењем начелника Градске управе IV Број 016-37/2023 од 03.11.2023. године одређена је запослена у Градској управи за обављање послова из области родне равноправности.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши начелник Градске управе, као и лице које обавља послове из области родне равноправности.

7.4. 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 је ближе прописало садржину извештаја.

8. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Градска управа 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 Градске управе 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.

9. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Градске управе града Крушевца.

IV Број:016- 1/2024

