



ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР
GERONTOLOŠKI CENTAR
GERONTOLOGIAI KÖZPONT



Telefon: (024) 644-444 Telefax: (024) 556-030 Aleja Maršala Tita 31 24000 SUBOTICA
email: gerontoc@eunet.rs sajt: www.gesu.co.rs

Број: 2111/04

Дана: 30.12.2022. године

Сходно члану 13. тачка 4) Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021), а на основу члана 33. тачка 6. и члана 41. тачка 5. Статута Геронтолошког центра из Суботице, социјално-здравствена установа за збрињавање одраслих лица, Суботица, Алеја Маршала Тита 31 (у даљем тексту: ГЦС) Управни одбор ГЦС, на седници одржаној дана 30.12.2022. године, на предлог директора усваја

ПЛАН И ПРОГРАМ ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ГЕРОНТОЛОШКОМ ЦЕНТРУ СУБОТИЦА

I УВОД

ГЦС је установа социјалне заштите. Делатност социјалне заштите, у смислу закона који је регулише, јесте организована друштвена делатност од јавног интереса чији је циљ пружање помоћи и оснаживање за самосталан и продуктиван живот у друштву појединаца и породица, као и спречавање настајања и отклањање последица социјалне искључености. Циљеви социјалне заштите, а самим тим и циљеви ГЦС, јесу између осталих, и обезбеђивање доступности услуга и остваривање права у социјалној заштити, стварање једнаких могућности за самостални живот и подстицање на социјалну укљученост; очување и унапређење породичних односа, као и унапређење породичне, родне и међугенерациске солидарности; те предупређење злостављања, занемаривања или експлоатације, односно отклонити њихове последице. Набројани циљеви социјалне заштите остварују се пружањем услуга социјалне заштите и другим активностима.

Чланом 13. тачка 4) Закона о родној равноправности предвиђено је да ради развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности, државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, доносе план или програм рада, односно пословања, који обавезно садрже и део о родној равноправности у органу јавне власти и код послодавца.

У циљу остваривања циљева социјалне заштите и унапређења родне равноправности у свим сферама свог рада, а сходно законом утврђеној обавези, ГЦС доноси овај План и програм (у даљем тексту: План), који садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у ГЦС, укључујући и године старости, списак посебних мера за постизање родне равноправности, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

II ПРАВНИ ОКВИР

Имајући у виду наведене циљеве пружања социјалне заштите и да је родна равноправност значајан сегмент истих, као и правни оквир у области родне равноправности, ГЦС се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, а који је садржан у следећим актима:

- Устав Републике Србије („Сл.гласник РС“ број 98/06), највиши правни акт, у члану 2. и члану 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а 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 35.) 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 и других органа (члан 35.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.). 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 („Сл.гласник РС“, бр.52/21);

- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“, бр.22/09, 52/21);

- Закон о раду („Сл.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 запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл.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 („Сл.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 („Сл.гласник РС“, број 47/21);

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 12/22);

III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану 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;

Ј) 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) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) 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;

14) 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;

15) 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;

16) 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;

17) 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;

Термини који се користе у Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

IV ПОЈАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, што се постиже елиминисањем сваке врсте неравноправности, односно дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, што се постиже елиминисањем сваке врсте неравноправности, односно дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода. 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, 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

V ПОЈАМ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА ОСНОВУ ПОЛА, ОДНОСНО РОДА

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, што се постиже елиминисањем сваке врсте неравноправности, односно дискриминације на 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, 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).

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,

дносно 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.

VI СТАТИСТИЧКИ ПОДАЦИ-ТРЕНУТНО СТАЊЕ

VI.1 Запослени и радно ангажовани

Врста радног ангажовања	Број запослених/ангажованих	%
Радни однос неодређено	213	70
Радни однос одређено	69	23
ПП послови и уговор о делу	8	3
Укупно	306	96

Табела VI.1: Подаци о броју запослених и ангажованих ван радног односа на дан 15.12.2022.г.

VI.2 Полна структура

Врста ангажовања	Укупан број	Жене	Мушкарци
Рад на неодређено	213	198	22
Рад на одређено	69	53	8
ПП послови и уговор о делу	8	5	3
Укупно	290	256	33

Табела VI.2: Подаци о полу запослених и ангажованих ван радног односа на дан 15.12.2022.г.

VI.3 Квалификациона структура

Род	Основна школа	Средња школа	Више образовање	Високо образовање
Жене	167	58	13	14
Мушкарци	13	14	2	1
Укупно	180	72	15	15

Табела VI.3: Подаци о образовању запослених и ангажованих ван радног односа на дан 15.12.2022.г.

VI.4 Руководећа структура

	Жене	Мушкарци	Укупно
Сви запослени	251	31	282
Руководеће позиције	11	4	15

Табела VI.4: Подаци о полу лица на руководећим радним местима на дан 15.12.2022.г.

VI.5 Полна структура при запошљавању

Врста ангажовања	Укупан број	Жене	Мушкарци
Рад на неодређено	213	198	22
Рад на одређено	69	53	8
ПП послови и уговор о делу	8	5	3
Укупно	290	256	33

VI.6 Обуке

Врста ангажовања	радног	Укупан број	Жене	Мушкарци
Рад на неодређено		7	7	0
Рад на одређено		2	2	0
ПП послови и уговор о делу		0	0	0
Укупно		9	9	0

Табела VI.2: Подаци о обукама у 2022.г. закључно са 15.12.2022.г.

VII ОПИС СТАЊА

На основу података представљених у делу VI види се да је око 70% лица ангажовано по уговорима о раду на неодређено, да је број ангажованих на одређено време 23% и по основу уговора о делу и уговора о привременим и повременим пословима 3%.

Када је у питању полна структура преко 90% радно ангажованих су особе женског пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист жена. Тренд је заступљен како код запослених на неодређено и одређено тако и код лица ангажованих на привремено повременим пословима.

Квалификациона структура запослених и ангажованих лица оба пола недвосмислено упућује да 59% запослених и ангажованих има основно образовање, да 23% њих има средњу стручну спрему, док је број оних са високом стручном спремом 1%.

У ГЦС на руководећим местима око 0,35% су жене, а 0,1% су мушкарци. На руководећим радним местима жене су бројније.

У току 2022. године од укупног броја радно ангажованих лица у ГЦС 90% су жене, док је 10% мушкараца.

Када је реч о обукама, током 2022. године на додатно усавршавање послао је 0,02% жена и 0% мушкараца.

VIII ЦИЉЕВИ

VIII. 1 Општи циљ

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

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.

VIII. 2 Посебни циљеви

VIII. 2a Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости

Успостављање инклузивне средине у ГЦС у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на њихова лична својства, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.

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

VIII. 2б Увођење родне равноправности у креирању пословне политике

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.

VIII. 2в Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих радно ангажованих

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 Коморе.

VIII. 2г Постизање усклађености рада и родитељства

Примена мера ради подршке родитељству кроз усклађивање рада и роитељства у складу са Законом о раду.

IX ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ПОСТИЗАЊЕ ПРОКЛАМОВАНИХ ЦИЉЕВА

IX. 1 Посебне мере

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих лица која су на било који начин ангажована у ГЦС. У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, ГЦС одређује следеће посебне мере:

- а) **Употреба родно осетљивог језика** на Интернет презентацији ГЦС код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама;
- б) **Подстицање запослених да похађају програм обуке** из области родне равноправности и забране дискриминације где се планира да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице
- в) **Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;**
- г) **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 слично.

Примена наведених мера детаљније ће бити уређена Планом за управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности у ГЦС.

IX. 2 Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у ГЦС. У ГЦС се одређује лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга организационих јединица у којима су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у ГЦС и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; доставља извештаје директору ГЦС; сарађује са надлежним 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.

IX. 3 Надзор над спровођењем посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор ГЦС, као и лице задужено за родну равноправност.

IX. 4 Рокови за спровођење посебних мера

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља надлежном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС”, број 103/21).

X ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА ВАЖНИХ ЗА ОСТВАРЕЊЕ ЦИЉЕВА

ГЦС 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 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 руководећим и осталим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, која су у току године 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;
- 6) 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;
- 7) начину поступања ГЦС по поднетим пријавама;
- 8) 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.

XI ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли ГЦС и интернет презентацији ГЦС.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА ГЦС

ЗОРНА КАЈДОЧИ

