

ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР

МАТАРУШКА БАЊА

БРОЈ: 125 /25

ДАТУМ: 13.02.2025.

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС, број 52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. и члана 21. став 1. овог закона и члана 2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) и члана 52. Статута Геронтолошког центра Матарушка Бања, в.д.Директора Валентина Ристовић, доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ГЕРОНТОЛОШКОМ ЦЕНТРУ МАТАРУШКА БАЊА ЗА 2025. ГОДИНУ

УВОД

Геронтолошки центар Матарушка Бања је лиценцирана републичка установа социјалне заштите која послује у складу са Законом о социјалној заштити и социјалној сигурности грађана Републике Србије, Законом о безбедности корисника привременог смештаја у социјалној заштити, Статутом Установе и другим општим и посебним актима која уређују област социјалне заштите.

Геронтолошки центар је основан као Дом за остарела лица “Столови“, 30.03.1983. године, а Решењем Привредног суда број ФИ 3133/1992 из 1992. године, извршена је пререгистрација у Геронтолошки центар, Матарушка Бања, под којим имнеом и данас послује.

Установа обавља делатност домског смештаја одраслих и старијих лица у социјалној заштити, са лиценцом за рад број 1021, за роком важења од шест година, за период од 01.08.2024. до 01.08.2030.године. одобреном Решењем министарства за рад, запошљавање, борачку и социјалну заштиту, број 022-02-00075/2023-19.

У Геронтолошком центру Матарушка Бања, у складу са актуелним Правилником о организацији и систематизацији послова, број 110-00-75/2016-09, од 01.06.2016.године, програмске активности Установе реализују кроз рад и задатке посебних организационих целина:

- Служба социјалног рада
- Служба за здравствену заштиту и негу корисника
- Служба општих, правних, кадровских и послова исхране
- Служба рачуноводствених и комерцијалних послова

У оквиру служби планирају се и групишу сродни радни задаци и послови у функцији обављања основне делатности установе, општих циљева и задатака и ангажовање непосредних извршилаца на пружању услуга..

Предуслов за адекватно праћење степена и квалитета реализације програмских задатака и ангажовања непосредних пружаоца услуга, представља и континуирана евиденција, развставање и анализа родно осетљивих података.

Посебно је важно питање развоја установе представља развој стручних и људских квалитета,

етичких вредности запослених и радно ангажованих, са акцентом на посвећеност и поштовање личности и достојанства свих запослених.

Настојимо да активно промовишемо и поштујемо принципе једнаких могућности за рад, унапређења знања, поштовања различитости и креативности.

Како би се створили услови за унапређење и остварење циља родне равноправности, у свим аспектима основне делатности, Геронтолошки центар Матарушка Бања доноси План управљања ризицима од повреде принципа 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. ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Назив послодавца: Геронтолошки центар Матарушка Бања

Седиште послодавца: Драгутина Гвозденовића 53, Матарушка Бања, Краљево

Порески идентификациони број (ПИБ): 101247838

Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката: 1/913/00, 30.03.1983.

Матични број: 07325703

Шифра делатности послодавца: 8730

3. ПРАВНИ ОКВИР

1. Устав Републике Србије
2. Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21);
3. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09, 52/21);
4. Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС”, број 105/21);
5. Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 95/18);
6. Закон о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 157/20);
7. Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године
8. Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године
9. Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године

4. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈМОВА

Појмови коришћени 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, доношење и спровођење 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 укоренење 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, 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 бисе 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.

5. ЕВИДЕНЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВИХ ПОДАТАКА

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица на дан 31.12.2024. године: **95**, разврстан по полу:

Ж: 77 (82,79%) М:16 (17,20%)

2. Структура и број запослених на руководећим и извршилачким радна места у Установи, разврстана по полу:

руководећа радна места	укупно	Ж	М
директор	1	1	0
секретар-правник	1	1	0
главна сестра	1	1	0
шеф рачуноводства	1	1	0
извршилачка радна места	91 (95,789%)	75 (78,49%)	16 (17,20%)
укупно:	95	79	16

3. Старосна структура запослених, разврстана по полу:

године живота	укупно	Ж	М
21-30	3 (3,22%)	2 (2,15%)	1 (1,07%)

31-40	10 (8,60%)	9 (11,39%)	1 (1,07%)
41-50	31 (33,33%)	25 (26,88%)	6 (6,45%)
51-60	32 (34,40)	27 (29,03%)	5 (5,37%)
61-70	19 (20,43%)	16 (17,20%)	3 (3,22%)

укупно: 95 79 16

4.Квалификациона структура запослених, разврстана по полу:

ниво квалификације	укупно	Ж	М
ниво 7.2	1(1,07%)	1(1,07)	0
ниво 7.1	3(3,22%)	3 (3,22%)	0
ниво 6.2	0	0	0
ниво 6.1	5(5,37%)	5 (5,37%)	0
ниво 5.0	1(1,05%)	0	1 (1,07%)
ниво 4.0	27(29,03%)	23 (24,73%)	4 (4,30%)
ниво 3.0	25(26,88%)	16 (17,20%)	9 (9,67%)
ниво1.0	33(34,74%)	31 (31,18%)	2 (2,15%)

укупно: 95 77 16

5.У Геронтолошком центру Матарушка Бања је Уредбом Владе Р. Србије, о платама запослених у јавном сектору, дефинисана зарада запослених и примењује се у целости, без разлике на родну припадност извршиоца на истоветним радним местима.

6.Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2025. години према полној структури запослених:

Ж: 26 М: 2

7. У току 2025. године је ново запошљавање на актуелних 7 упражњених радних места (андрагог, референт за јавну набавку, мајстор на одржавању, спремачица, вешерка, неговатељ-ца, медицинска сестра), и по плану, 5 одлазака у пензију запослених у 2025. години, подељених према полној структури:

Ж: 9 М: 3

8.У току 2024. године, прастао је радни однос за 6 запослених, из различитих разлога (пензија, услег смрти)

Ж: 4 М:2

9. У складу са законом, у 2025. години, планирана су 5 престанка радног односа одласком у редовну и инвалидску пензију запослених, према полној структури:

Ж: 4 М:1

10. У току 2025. године, нема запослених којима се завршава породилско одсуство.

Ж:0 М:0

11. Актуелном систематизацијом и организацијом рада, дефинисани су послови, опис послова и неопходни услови за рад на наведеним пословима.

Полна одређеност се не појављује као критеријум који утиче на запошљавање и обављање радних задатака, осим у случају обављања послова котлара, имајући у виду да се ради о пословима ложења котлова на угаљ, који захтевају физичку снагу женског пола који су исказали заинтересованост за ову врсту посла.

Опис стања

На основу приказаних података из евиденције, разврстаних по полу, можемо констатовати да у структури запослених постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како у руководећим, тако и у извршилачким пословима, било да су уговори о раду закључени на одређено или неодређено радно време.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције 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 не постоји могућност да се утиче на број и полну структуру лица која ће се јавити као заинтересована за посао.

Чињеница је да су особе женског пола више заинтересоване за послове и рад у Установи, и да је све мање кандидата мушког пола који су заинтересовани да се радно ангажују у установи.

На руководећим положајима налазе се жене, на положају директора, секретара-правника, шефа рачуноводства и главне медицинске сестре.

Стручни радници као носиоци послова стручног рада су женског пола.

У погледу старосне структуре запослених, оба пола, у највећем проценту припадају групи средње животне доби. Степен образовања запослених, оба пола, доминантно је из групе средњег образовног нивоа.

Анализом података о укупним месечним приходима запослених, не постоји родни јаз и нема евиденција или пријава појаве да су зараде запослених, на истим или сродним пословима, различите у односу на пол.

6. ЦИЉЕВИ

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Установе.

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

- Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у радном колективу у којем 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.

- Увођење родне перспективе у све фазе развојне и пословне политике Установе, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката. Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органима управљања, на позицијама одлучивања и управљања.
- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији, код означавања лица на руководећим позицијама, уз звања и ,потпис државних службеника и слично.
- Стварање једнаких могућности и услова за остваривање родне равноправности у професионалном развоју, напредовању, стручном усавршавању и оснаживању свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада.

7. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7.1. Посебне мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Геронтолошки центар Матарушка Бања, одређује следеће посебне мере:

- Увођење родно осетљивог језика у комуникацију, означавање лица, позиција и звања.
- Промовисање једнаке заступљености полова у избору занимања, на руководећим функцијама и у органима управљања.
- Подстицати конитнуирану едукацију и информисање запослених, оба пола, из области родне равноправности и забране дискриминације.

7.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Установи и сарадња са лицем задуженим за родну равноправност.

Лице задужено за родну равноправност, секретар-правник, има задатак да прати спровођење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Установи, да прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности и о томе обавештава директора Установе.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор и лице задужено за родну равноправност. Извештај о спровођењу Плана прилог је Извештаја о раду Установе, објављује се на интернет страници и доставља Заводу за социјалну заштиту и министарству надлежну за наведену област.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству за родну равноправност.

8. ВОЂЕЊЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ

Геронтолошки центар ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупан број запослених и радно ангажованих лица;
- 2) број и проценат запослених и радно ангажованих, разврстани по полу, старосној доби, у односу

- на укупан број и проценат запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификациона структура запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу;
 - 4) број и проценат запослених и радно ангажованих лица, на извршилачким радним местима и руководећим местима, 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 руководећа и извршилачка радна места.
 - 6) број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, број и проценат запослених и радно ангажованих лица, по полу и старосној доби, која су добила отказ, односно која су отпуштена са посла као и разлоге за то;
 - 7) разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани, у већем броју припадници одређеног пола;
 - 8) разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
 - 9) број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање руководећих или извршилачких радних места, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
 - 10) број 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) начин поступања по поднетим пријавама
 - 12) број и проценат 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 надлежно министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

9. ПРИМЕНА ПЛАНА

План управљања ризицима од повреде принципа равне равноправности у Геронтолошком центру Матарушка Бања ће се примењивати за период од 01.01.2025.-31.12.2025. године.



В.Д.ДИРЕКТОРА
Валентина Ристовић
сци.дил.андрагор