

Број: 561

Дана: 31.12.2025. године

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У
ГЕРОНТОЛОШКОМ ЦЕНТРУ КИКИНДА ЗА 2026. ГОДИНУ**

У Кикинди, 31.12.2025. године

На основу чл. 13, 19, и 20. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022, у даљем тексту: Правилник), в.д. директора Геронтолошког центра Кикинда из Кикинде, доноси дана 31.12.2025. године

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ГЕРОНТОЛОШКОМ ЦЕНТРУ КИКИНДА ИЗ КИКИНДЕ ЗА 2026. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности у Геронтолошком центру Кикинда из Кикинде (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Геронтолошком центру Кикинда из Кикинде (у даљем тексту: Установа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

1.1. ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је:

- Закон о родној равноправности „Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегрису родну перспективу у области у којој делују.

-Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022, у даљем тексту: Правилник), којим се уређује начин израде плана управљања ризицима.

1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ

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 лишавања 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) Органи јавне власти јесу 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;
- 18) Социјални партнери су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;
- 19) 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;
- 20) 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;

21) Тела за родну равноправност су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

1.3. ОБАВЕЗЕ ГЕРОНТОЛОШКОГ ЦЕНТРА КИКИНДА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Установа је дужна да:

1) укључи садржаје родне равноправности приликом доношења програма рада, реализације стандарда, метода и норматива како у стручном раду, тако и у погледу опреме, а да се искључе сексистички и садржаји родних стереотипа, а све са циљем превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен старијим и одраслим лицима на смештају;

2) обезбеди подршку програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеди да садржаји програма рада буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група ;

4) предузима, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у програме рада укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовног обављања делатности,

- планирања и организације различитих активности,

(2) измене садржаја материјала који се користе у оквиру радно-окупационе терапије, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса корисника оба пола, укључених у радну терапију,

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у свим сегментима рада;

(4) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава;

(5) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при запошљавању, али и приликом пријема корисника на смештај, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

Уз напосмену да кадровски план доноси Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, а смештај се реализује по решењу Центра за социјални рад.

(6) предузимање посебних мера ради активног укључивања оних корисника који су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања Установе.

Установа је дужна да обезбеди једнаке могућности корисницима за активно бављење свакодневним активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузима посебне мере за подстицање.

1.4. ПЛАН САДРЖИ:

1.4.1.- основне податке о Установи- назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности,

1.4.2.- укупан број запослених по полној структури,

1.4.3. списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика, садржане у члану 3. став 3. овог правилника.

1.4.4. мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,

1.4.5. списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;

1.4.6.- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

1.4.7. Податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

1.4.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О УСТАНОВИ:

- Назив: Геронтолошки центар Кикинда
- Седиште: Кикинда, Генерала Драпшина 99
- ПИБ: 100507352
- Број и датум решења о упису: Фи 875/98 од 03.07. 1998. године Привредни суд у Зрењанину
- Матични број: 08675406
- Шифра претежне делатности: 8710- делатност смештајних установа са медицинском негом

1.4.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2025. година

укупан број запослених

76- 100%

мушкарци жене

20%- 80%

1.4.3. СПИСАК ОБЛАСТИ И РАДНИХ ПРОЦЕСА КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УКЉУЧУЈУЋИ И РЕЗУЛТАТЕ ПРОЦЕНЕ СТЕПЕНА РИЗИКА

Ни једна област нити радни процес нису нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Установљен је минималан степен ризика и то:

-Недоследна употреба женског рода које обављају одређена занимања или јавне функције у интерним документима ;

-Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности је тешко оствариво. Постоји несразмера у постојећим процентима запослених у погледу родне заступљености.

Број и категорија запослених је одређен Решењем ресорног Министарства.

Опис послова је прописан Каталохом радних места.

Постоји велика флукуација запослених, радници се кратко задржавају, незаинтересовани су за ову врсту обуке.

Запослени који се задрже у установи се ради стицања нових знања и вештина упућују на едукацију без обзира на пол.

На несразмеру у постојећим процентима запослених у погледу родне заступљености установа не може да утиче.

- Недовољна сарадња државних органа и организација, у смислу преношења информација и знања са циљем унапређења родне равноправности, чиме би се омогућила једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката .

Приликом оцене степена ризика кориштена матрица прописана Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("СЛ.гласник РС", бр. 67/2022).

-равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

-обезбеђивање једнаких могућности у пружању социјалне заштите (и здравствене заштите) за све кориснике услуга без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Установа. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на руководечим местима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) редовна едукација запослених и корисника из области равноправности полова које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених
- 8) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се континуирано

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере: У интерним документима Установи није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Документација се најчешће води у једном граматичком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе (пример: у решењима "председник", "члан" и сл.).

Време за увођење мере: Након доношења Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере: Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

Напомена: Употреба родно равноправних назива занимања је ограничена актом о систематизацији, а који је у потпуности одређен Каталогом занимања у ком није вођено рачуна о родно равноправном принципу, па тако у Установи постоји један извршилац мушког пола, а више извршилаца женског пола, а назив тог радног места је "неговатељ". Таквих радних места је више, а овакве неправилности није могуће исправити у Установи, него на нивоу Р Србије, тј. изменом Каталога радних места.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Установи.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова комисија;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;
- учешћа у струковним асоцијацијама.

Престанак спровођења мере: Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

Напомена: У Установи као што је Геронтолошки центар Кикинда у којој је запослено 77% особа женског пола, а само 23% особа мушког пола, посебно се мора водити рачуна да не дође то "подродњавања", односно мора се са посебном пажњом водити рачуна да учешће на обукама, семинарима и сл. буде у сразмери са постојећим процентима запослених у погледу родне заступљености.

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере: Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере: Током 2024. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Спровођење ове мере може да се врши потписивањем меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере: Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

Све наведене мере су донете са циљем перманентног унапређења родне равноправности у обављању делатности Установе.

Битно је нагласити да Геронтолошки центар Кикинда има осетно неуравнотежену заступљеност полова у погледу запослених.

Што се тиче састава управног и надзорног одбора, унапређење родне компоненте у функционисању у потпуности зависи од Оснивача, а то је АП Војводина.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене, Установа ће омогућити да повреде принципа родне равноправности задржи на минимуму.

ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

Не постоје, нити било којим општим актом Установе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Установе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

1.4.6 САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

До 15. јануара текуће године за претходну годину доставља се Извештај о реализованим активностима утврђеним Планом.

Извештај садржи следеће податке:

1. процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених;
2. податке о променама у полној структури запослених у претходној календарској години;
3. податке о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом, према полној структури запослених;
4. податке о променама у броју истоветних радних места, према општем акту, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури запослених;
5. податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених;
6. податке о променама у броју радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

1.4.7.-ПОДАТКЕ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.

В.д.директора: Драган Стјепановић

Лице задужено за родну равноправност: Марија Гарача

M. Garaca

Потпис лица задуженог за родну равноправност

Марија Гарача

Руководилац ОЈ Стари дом

D. Stjepanovic

Потпис одговорног лица
Драган Стјепановић
В.д.директора



План и извештај се се достављају у електронској или писменој форми Министарству најкасније до 15. јануара, а у штампаној форми чува се у Архиви.

У Кикинди 31. 12. 2025. године