



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ
Ровинјска 12, Београд, Србија

Tel: +381 11 288 99 66 / +381 11 288 05 06 / Fax: +381 11 288 52 96 / E-mail: office@gzs.gov.rs

REPUBLIC OF SERBIA
GEOLOGICAL SURVEY OF SERBIA
Rovinjska 12, Belgrade, Serbia



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ

Садржај

I УВОД	1
II ПРАВНИ ОСНОВ	1
III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ТЕРМИНА	2
IV ОСНОВНА НАЧЕЛА И ЦИЉЕВИ ПЛАНА	3
V ОПШТИ ДЕО	5
V.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу одговорном за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности	5
V.2. Подаци о органу	6
V.3. Организациона шема	8
V.4. Полна заступљеност у Заводу	9
VI ОПШТЕ МЕРЕ	16
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	16
VII 1. Програмске мере.....	16
МЕРА 1: УСПОСТАВЉАЊЕ КУЛТУРЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КРОЗ ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ	17
МЕРА 2. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА	18
МЕРА 3. РОДНО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ.....	19
МЕРА 4. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	20
VIII НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА	22
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА	22
X ЗАКЉУЧАК	22

I УВОД

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Геолошком заводу Србије (у даљем тексту: Завод), 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 унапређење родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, надзор над применом Закона о родној равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности.

II ПРАВНИ ОСНОВ

План се заснива на међународном праву, као и на националним прописима који регулишу области обухваћене планом у чијем је средишту превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслов и подстицај развоја друштва.

Устав Републике Србије у основним одредбама гарантује начело једнакости и забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

Прописано је да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.

Поред највишег правног акта, национални правни оквир на коме се заснива овај План, чине следећи прописи и стратешка документа:

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21)
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, бр. 103/21)

Наведена документа су у сагласности са приоритетима и циљевима дефинисаним у актима међународног права која забрањују дискриминацију на основу пола и теже измене социјалних и културних образца понашања жена и мушкараца ради отклањања предрасуда, као и обичаја и пракси које су засноване на идеји инфериорности и супериорности полова и стереотипних улога мушкараца и жена:

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);

- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ТЕРМИНА

Поједини термини употребљени у овом документу 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) *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 3) *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;
- 4) *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;
- 5) *родна анализа* представља проценјивање 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;
- 6) *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове, праксе;
 - 7) *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 произилази другачије;
 - 8) *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 облика насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
 - 9) *узнемирање* 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;
 - 10) *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;
 - 11) *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;
 - 12) *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.

IV ОСНОВНА НАЧЕЛА И ЦИЉЕВИ ПЛАНА

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 културолошких 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.

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 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање, родно заснован гвзор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског 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).

Родна равноправност један је од кључних предуслова за друштвену правду, поштовање људских права, постизање социјалног мира, економски просперитет и одрживи развој.

Планом се доносе мере које ће допринети остваривању и унапређењу родне равноправности у Заводу, што подразумева стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада и запошљавања.

Усвајањем и применом плана родне равноправности, Завод потврђује своју посвећеност свеобухватном поштовању основних људских права као што је предвиђено међународним споразумима и националним законодавством Републике Србије.

Завод је посвећен промовисању равноправности између жена и мушкараца и превенцији дискриминације у свим својим активностима, као и схватању једнакости као инструмента за стварање средине једнаких могућности, права и обавеза за све, без обзира на пол.

Главни циљ је успостављање и промовисање атмосфере поштовања различитости на радном месту, уз истовремено елиминисање било чега што подржава неједнакост на било ком нивоу и на тај начин доприноси квалитету свакодневног живота и рада запослених.

За остваривање и унапређење родне равноправности у Заводу, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених, вођених јасном политиком руководства Завода, са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродних области.

Завод је дужан да спроводи политику једнаких могућности, да укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма, да тежи неговању узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавању и сузбијању родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет.

У процесу остваривања и унапређења родне равноправности, Завод ће стварати сарадњу са свим релевантним домаћим и међународним институцијама у циљу размене информација, примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области.

V ОПШТИ ДЕО

V.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу одговорном за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Назив органа: Геолошки завод Србије

Адреса: Ровињска 12, Београд

ГПИБ: 107654244

Матични број: 17824505

Одговорно лице: Проф. др Драгоман Рабреновић, директор

Лице одговорно за израду плана: Маја Малегић, Руководилац Групе за планска документа и подршку управљању

V.2. Подаци о органу

Геолошки завод Србије (у даљем тексту: Завод) основан је као посебна организација државне управе са својством правног лица Законом о рударству и геолошким истраживањима („Службени гласник РС“, број 88/11).

Према наведеном закону Геолошки завод Србије преузима од Геолошког института Србије д.о.о. Београд, запослене, права и обавезе, предмете, архиву и другу геолошку документацију, пословни простор, опрему, средства за рад, новчана и друга средства у складу са билансом стања на дан преузимања.

Завод је регистрован решењем Привредног суда у Београду број: 1 Fi 218/12 од 29.06.2012. године, а од 01.01.2013. године послује као директан буџетски корисник.

Према члану 14. Закона о рударству и геолошким истраживањима („Службени гласник РС“, број 101/15, 95/18- др.закон и 40/21), Завод обавља основна геолошка истраживања и друга геолошка истраживања обухваћена годишњим програмом основних геолошких истраживања, као и послове примењених геолошких истраживања од важности за Републику Србију, на основу посебне одлуке коју доноси Влада на предлог Министарства рударства и енергетике (у даљем тексту: Министарство).

Завод обавља и друге послове од интереса за државу као што су: израда и штампање геолошких карата размере 1:25.000 и ситније размере; израда специјалистичких и тематских геолошких карата (металогенетских, односно минерагенетских, геомагнетских, гравиметријских, радиометријских, геохемијских, хидрогеолошких, инжењерскогеолошких, структурно-тектонских, сеизмичких, геоеколошких и других), укључујући и израду геолошких подлога за потребе просторног планирања; врши истраживања и мониторинг клизишта и израду геолошке карте хазарда и ризика за ниво размере 1:25.000 и ситније, послови регионалних геофизичких истраживања; лабораторијска испитивања из области минералогије, петрографије и седиментологије, као и палеонтолошка, хемијска, геомеханичка и друга испитивања.

Завод врши и послове реализације развојних, научно-истраживачких и међународних пројеката из области геологије, организовање осматрачке мреже за праћење режима подземних вода и посебним програмима, прикупљање, ажурирање и чување података и стручне документације од значаја за геолошки информациони систем Републике Србије, припрема пројектне задатке за локалне самоуправе за инжењеркогеолошка-геотехничка истраживања и санацију клизишта, као и друге послове у складу са законом.

Завод издаје извештај и испуњености услова на основу захтева за продужење исстрјажног рока за извођење примењених геолошких истраживања на основу документације (пројекта и извештаја) достављене од стране Министарства.

На основу дебијених података и издатих потврда о утврђеним и разврстаним ресурсима и резервама минералних сировина и подземних вода, као и геотермалних ресурса, Завод израђује биланс ресурса и резерви минералних сировина, биланс ресурса и резерви подземних вода и биланс геотермалних ресурса у Републици Србији.

Министарство поверија Заводу стручну геолошку документацију, а Завод преузима обавезу да се стара и располаже предметном документацијом.

Завод може да обавља и послове геолошких истраживања у иностранству на основу посебне одлуке коју доноси Влада на предлог Министарства.

Средства за рад Завода обезбеђују се из буџета Републике Србије и из других извора у складу са законом.

Надзор над радом Завода и извођењем геолошких истраживања, као и стручну контролу изведених радова врши Министарство.

Основним геолошким истраживањима сматрају се истраживања која се изводе у циљу: проучавања развоја, састава и грађе земљине коре; проналажења минералних ресурса, ресурса подземних вода и геотермалних ресурса и њихових иницијалних проучавања; вредновања укупних потенцијала геолошке средине као простора за потреба просторног и урбанистичког планирања и утврђивања подобности за изградњу објекта; утврђивања и елиминације штетних утиваја природних и техногених процеса на геолошку и животну средину.

Основна геолошка истраживања су послови од јавног интереса и финансирају се из буџета Републике Србије.

Основна геолошка истраживања обухватају израду: основних, прегледних и специјалистичких геолошких карата размере 1:25.000 и ситније размере (а изузетно за подручја посебне намене и размере 1:10.000); студија потенцијалности геолошких средина у погледу присуства минералних и других геолошких ресурса; са пратећим тумачима; геолошких студија за потребе сагледавања потенцијалности геолошких средина у погледу присуства минералних и других геолошких ресурса, хидродиманичких и других особина геолошке средине ради коришћења и заштите подземних вода и геотермалних ресурса, подобности геолошке средине за потребе планирања, као и студија за потребе заштите животне средине; очувања геодиверзитета и заштите објекта и геонаслеђа и сл.

Основна геолошка истраживања се изводе за потребе просторног планирања и вредновања укупних геолошких потенцијала одређеног подручја, намене и подобности геолошке средине као простора за градњу објекта.

Основна геолошка истраживања изводи Завод према дугорочном програму развоја основних геолошких истраживања и годишњем програму основних геолошких истраживања.

Дугорочни програм обухвата стратешке приоритете и дугорочне циљеве извођења основних геолошких истраживања у функцији укупног економског и друштвеног развоја.

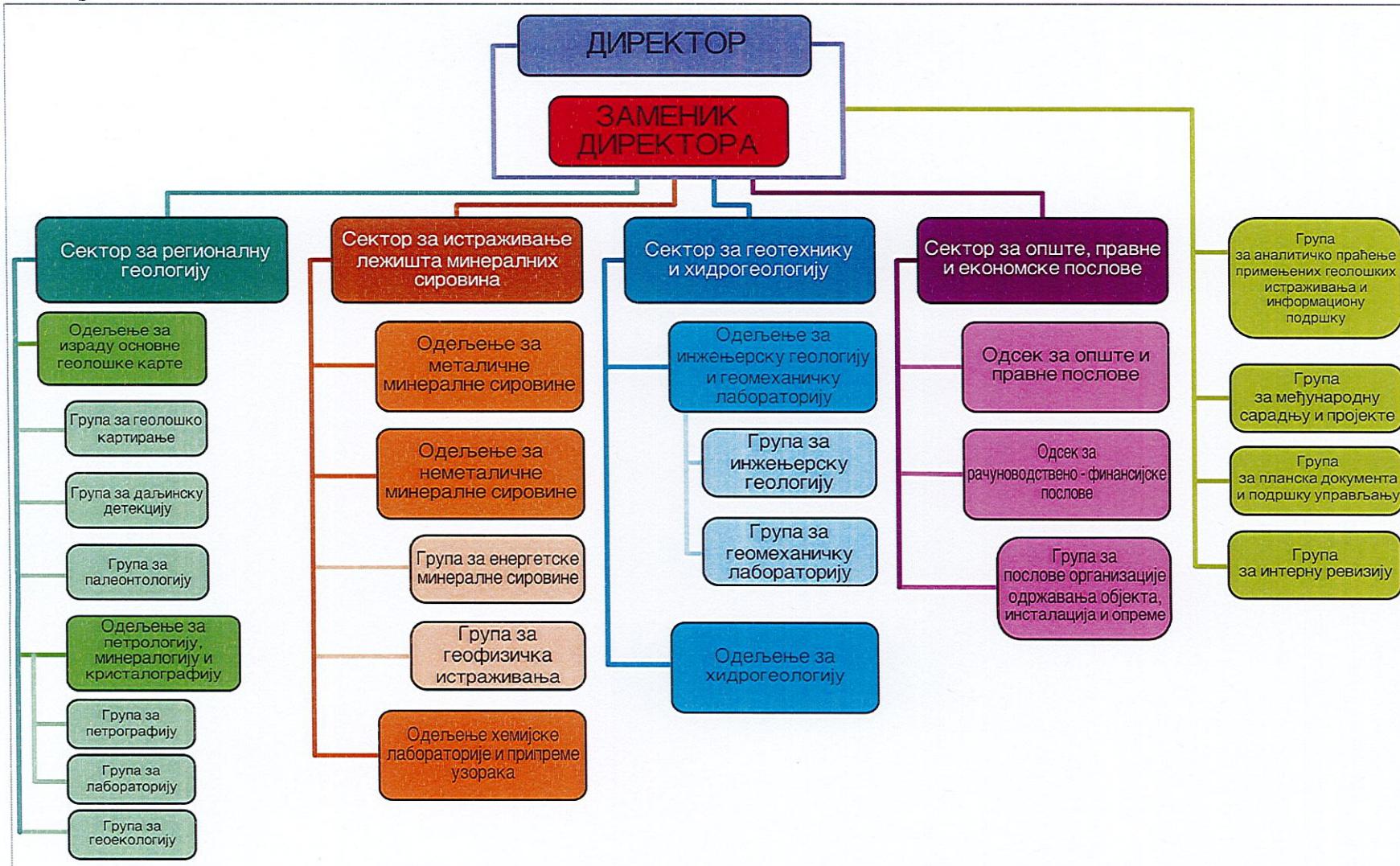
Дугорочни програм доноси Влада на предлог Министарства за период од десет година.

Годишњи програм обухвата циљеве, врсту и обим геолошких истражних радова, услове и динамику њиховог извођења, као и потребна финансијска и материјално-техничка средства и кадровске ресурсе за његову реализацију.

Годишњим програмом могу бити обухваћена и друга геолошка истраживања, ако је њихово извођење неопходно ради процене ризика и отклањања последица од геолошких хазарда (клизишта, одрона, поплава, земљотреса и др.), као и примењена геолошка истраживања минералних и других геолошких ресурса, као и друга, ако је извођење тих истраживања од интереса за Републику Србију.

Годишњи програм доноси Министарство до краја фебруара текуће године.

V.3. Организисна шема



V.4. Полна заступљеност у Заводу

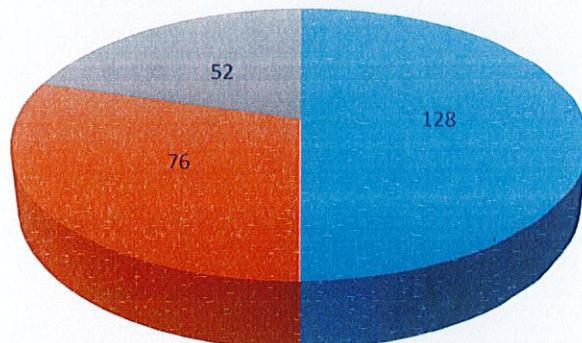
Запослена лица

Укупан број запослених	128	100 %
Укупан број жена	76	59 %
Укупан број мушкараца	52	41 %

Лица ангажована по основу уговора о привремено повременим пословима и уговора о делу

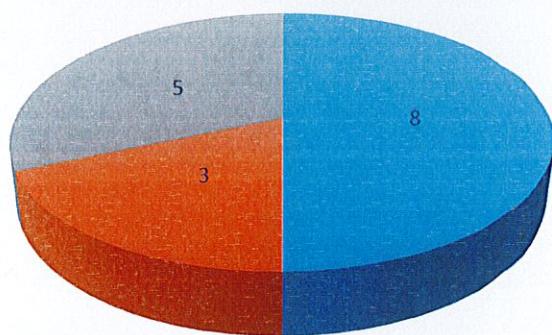
Укупан број радно ангажованих лица	8	100 %
Укупан број радно ангажованих жена	3	37,5 %
Укупан број радно ангажованих мушкараца	5	62,5 %

Полна заступљеност запослених



■ Укупан број запослених ■ Укупан број жена ■ Укупан број мушкараца

Полна заступљеност радно ангажованих лица

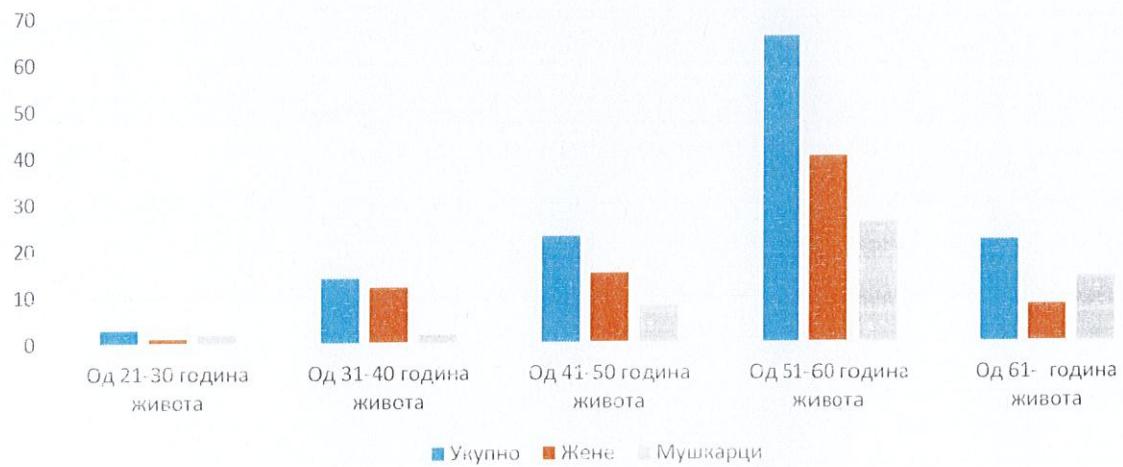


■ Укупан број радно ангажованих лица ■ Укупан број радно ангажованих жена
■ Укупан број радно ангажованих мушкараца

Структура запослених према годинама старости

Године старости	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	3	1	2
Од 31-40 година живота	14	12	2
Од 41-50 година живота	23	15	8
Од 51-60 година живота	66	40	26
Од 61- година живота	22	8	14

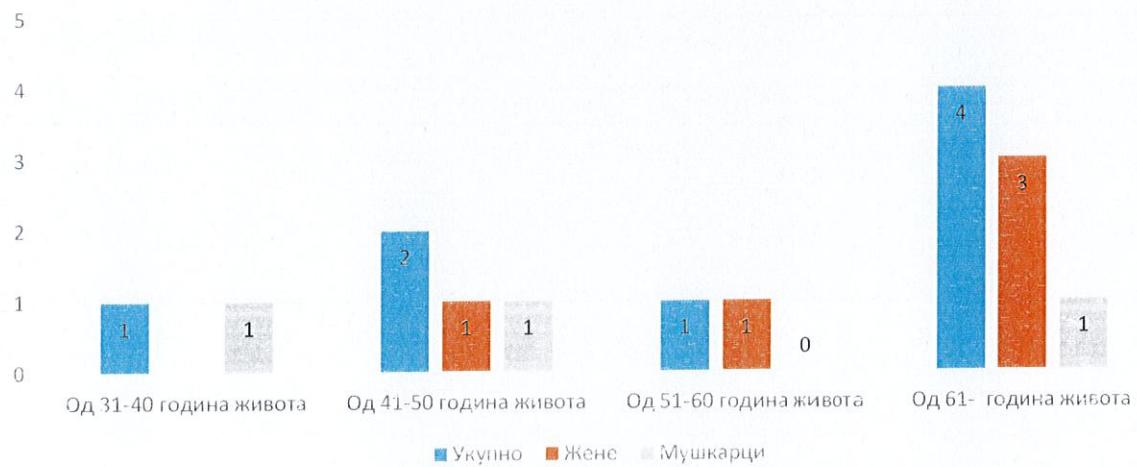
Структура занослених према годинама старости



Структура радио ангажованих лица према годинама старости

Године старости	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	/	/	/
Од 31-40 година живота	1		1
Од 41-50 година живота	2	1	1
Од 51-60 година живота	1	1	/
Од 61- година живота	4	3	1

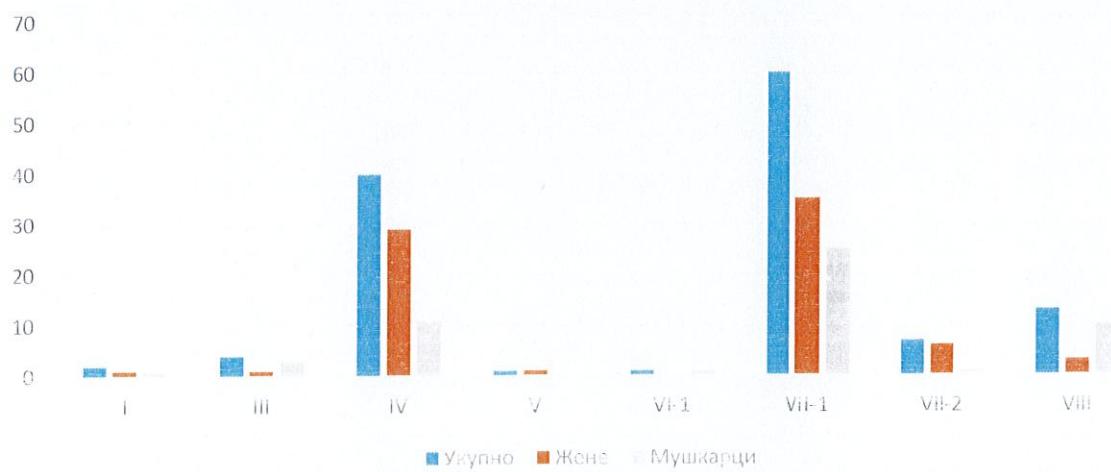
Структура радио ангажованих лица према годинама старости



Структура запослених према степену стручне спреме

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
I	2	1	1
III	4	1	3
IV	40	29	11
V	1	1	/
VI-1	1	/	1
VII-1	60	35	25
VII-2	7	6	1
VIII	13	3	10

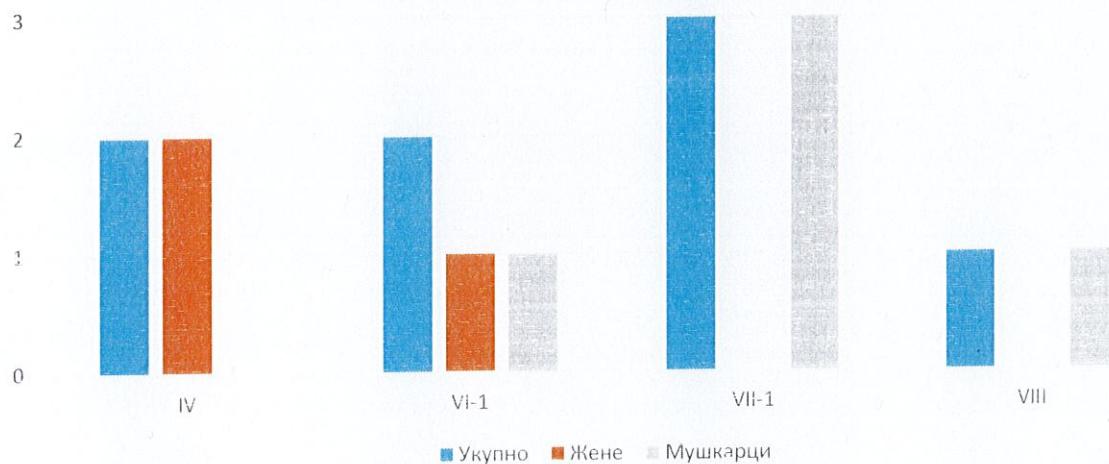
Структура запослених према степену стручне спреме



Структура радио ангажованих лица према степену стручне спреме

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
IV	2	2	/
VI-1	2	1	1
VII-1	3	/	3
VIII	1	/	1

Структура радио ангажованих лица према степену стручне спреме



Структура запослених на извршилачким радним местима и на положајима

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	122- 95 %	75- 59%	47- 36%
Лица на положајима	6- 5%	1- 1%	5-4 %

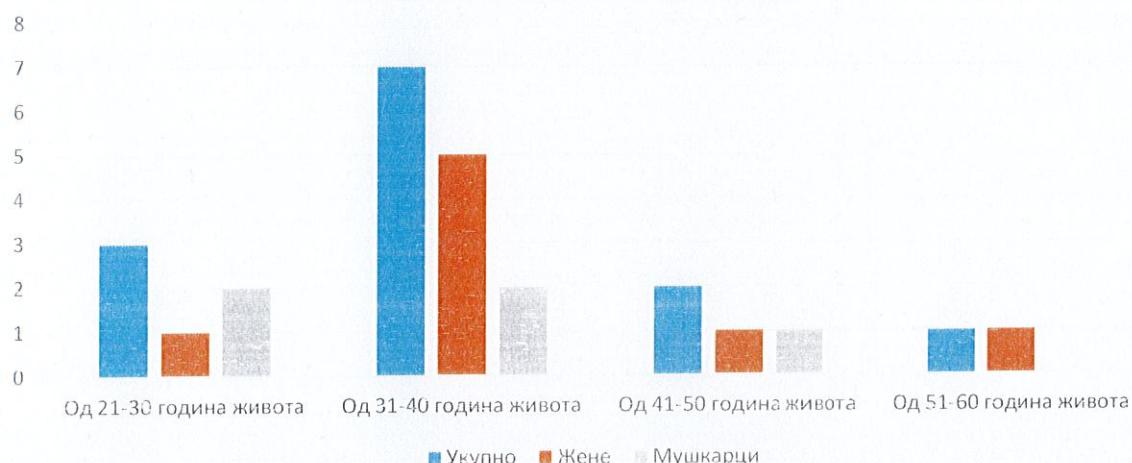
Структура запослених на извршилачким радним местима и на положајима



Структура лица запослених у 2022. години

Године старости	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	3	1	2
Од 31-40 година живота	7	5	2
Од 41-50 година живота	2	1	1
Од 51-60 година живота	1	1	/

Структура лица запослених у 2022. години



На основу изнетих података долази се до закључка да је у Заводу уравнотежена заступљеност полова по броју запослених, а неуравнотежена заступљеност полова је на положајима.

Према Закону о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС“, бр. 62/06, 63/06- испр., 115/06- испр., 101/07, 99/10, 108/13, 99/14 и 95/18) предвиђена је истоветна зарада за пуно радно време за сваку платну групу, без обзира на полу структуре запослених.

У Геолошком заводу Србије, лица су примана у радни однос на основу конкурса који су спроведени у сарадњи са Службом за управљање кадровима, уз поштовање процедуре 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 постоји дискриминација у структури лица која су примљена у радни однос, јер Геолошки завод Србије нема утицаја на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Степен образовања у рангу ВСС је доминантан међу оба пола запослених.

Просечна старост запослених је 53 године.

VI ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује 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.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на посајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца.

VII 1. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Завод услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Успостављање културе родне равноправности кроз похађање обука, семинара и

- конференција за запослене у вези са родном равноправношћу;
- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Родно одговорно буџетирање;
- Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности.

МЕРА 1. УСПОСТАВЉАЊЕ КУЛТУРЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КРОЗ ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Циљ успостављања културе родне равноправности у Заводу је идеја да жене и мушкирци буду цењени због својих јединствених доприноса на послу, у друштву и породици. Треба тежити сарадњи на свим нивоима и заједништву жена и мушкараца, једнако представљеним како би заједно деловали и превазилазили изазове.

Ова мера ће се реализовати кроз подизање свести запослених о значају родне равноправности и едукацији свих запослених из ове области, ради успостављања окружења рада у култури родне равноправности која би се стално унапређивала.

Завод је дужан да спроводи континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених 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, повећање осетљивости у домену људских права и родно заснованог насиља.

Култура родне равноправности се успоставља на свим нивоима и у свим областима рада у Заводу, а такође се промовише кроз постојеће канале екстерне комуникације Завода.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за родну равноправност ће подстицати запослене да похађају одређене програме обука које се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављање културе родне равноправности кроз похађање обука, семинара и конференција за запослене у вези са родном равноправношћу је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 2. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Заводу није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

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.

Планом се уводи родно сензитиван језик у циљу унапређења адекватне употребе рода и одговарајућих термина у прописима и комуникацији.

Циљ родно сензитивног језика јесте да изједначи природни и граматички род када су у питању занимања, титуле, звања, опредељења која означавају жене.

Родно сензитиван језик се заснива на идеји да жене, једнако као и мушкарци, раде и стварају у друштву, због чега заслужују равноправан третман. Када свакодневно користимо родно сензитиван језик, тиме нормализујемо видљивост жена у језику, а језик истовремено ствара и одражава наш однос према свету у којем живимо.

Доследна употреба родно сензитивног језика пре свега јесте питање свести о препознавању важности друштвене једнакости жена и мушкараца у данашњем друштву, а његово коришћење представља један од главних начина за смањење родног јаза и основу за креирање једнаких могућности за живот и рад свих жена и мушкараца.

Употреба родно сензитивног језика, доприноси подизању свести о значају једнакости жена и мушкараца и обезбеђује већу видљивост жена у јавном животу, а последично и веће учешће жена у свим сферама друштвеног живота.

Родно сензитиван језик подразумева саму употребу језика, то јест све начине на које језик користимо тако да ствари називамо правим именом, а дискриминацију чинимо неприхватљивом.

Користећи језик, ми обликујемо свет у којем живимо и подстичемо друштвене измене.

Тако коришћен, родно сензитиван језик је изузетно важан корак у постизању родне равноправности, а последично и друштва демократије, једнакости и правичности.

Време за увођење мере:

До 2024. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за родну равноправност ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, тј. нема временско ограничење.

МЕРА 3. РОДНО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ

Разлог за увођење мере:

Родно одговорно буџетирање подразумева родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

На основу родне анализе, Завод формулише своје родно одговорне циљеве и показатеље који адекватно мере допринос циља унапређењу равноправности између жена и мушкараца, а сви показатељи који се односе на лица требало би да буду разврстани по полу.

Такође, обавеза Завода је да ради стално ради на унапређењу програмске структуре на начин да у оквиру своје надлежности допринесе унапређењу родне равноправности у складу са релевантним националним секторским политикама и политикама у области родне равноправности.

Родни приступ политикама подразумева да приликом креирања и спровођења политика имамо у виду различит положај жена и мушкараца и различите препреке које их онемогућавају да у потпуности и под једнаким условима учествују у друштвеном животу.

Пре почетка примене родно одговорног буџетирања, неопходно је да Завод уради родну анализу.

Родна анализа почива на доступности података који су разврстани по полу, старосним групама, образовном нивоу и географској расподели за људе који живе у циљаним заједницама. Током родне анализе се посматрају разлике међу овим групама и њихова веза са политикама и мерама, са посебним акцентом на родно заснованим разликама које утичу на статус, моћ, благостање или изложеност дискриминацији кроз непрпознавање потреба, користи и дугорочних интереса одређених група.

У процесу израде родне анализе Завод ће вршити проверу следећих аспеката:

- 1) утемељеност јавних политика и мера у стварним животним околностима циљних група, укључујући њихове реалне и различите потребе, проблеме и приоритете;
- 2) процена тренутне ситуације у односу на приоритете и преузете обавезе у вези са родном равноправношћу;
- 3) препознавање јаза, преклапања и контрадикторности у сагледаним политикама и мерама које могу да утичу на родну равноправност;
- 4) препознавање улога различитих актера и простора за унапређење сарадње у циљу унапређења родне равноправности.

Време за увођење мере:

Увођење родно одговорног буџетирања Завод ће спровести по Плану увођења родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета Републике Србије, који доноси Министарство финансија.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за родну равноправност ће вршити контролу увођења и спровођења родно одговорног буџетирања, о чијем напретку ће бити информисана надлежна министарства.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно одговорног буџета је трајна, тј. нема временско ограничење.

МЕРА 4. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Разлог за увођење мере:

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Завод ће евидентирати податке разврстане по полу.

Евидентирање о остваривању родне равноправности допринеће сагледавању стварног стања о положају жена и мушкараца у Заводу, што је подлога за пројектовање адекватних мера и буџетских средстава.

Завод ће евидентирати податке о:

- 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) разлогима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;

8) разлогима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;

9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурс 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 узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

11) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;

12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;

13) 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;

14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Време за увођење мере:

Мера почиње да се примењује од почетка примене плана.

Завод је дужан да сачињава годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца прописаног од стране надлежног министарства, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Заводу, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља надлежном Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за родну равноправност је задужено за достављање извештаја надлежном министарству.

Престанак спровођења мере:

Мера евидентирања и извештавања о родној равноправности је трајна.

VIII НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

За успешно достизање постављеног циља остваривања и унапређења родне равноправности потребна је подршка свих запослених у Заводу.

Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство Завода, као и сви запослени.

Спровођење Плана ће координирати лице задужено за родну равноправност, које ће се старати и о спровођењу мера и сачињавати Извештај о реализацији плана.

Извештај о реализацији Плана објављује се на интернет страницама Завода.

Завод ће доставити План Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог електронским путем најкасније до 15. јануара 2023. године.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује од 1. јануара 2023. године.

X ЗАКЉУЧАК

Планом су донете мере за управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности, и то следеће програмске мере:

- Успостављање културе родне равноправности кроз похађање обука, семинара и конференција за запослене у вези са родном равноправношћу;
- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Родно одговорно буџетирање
- Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Заводу.

Спровођење мера ће се вршити континуирано кроз процес доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руководећа о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа

родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Број: 011-00-8/2022-08

Датум: 26. децембар 2022. године

Лице задужено за родну равноправност

Маја Малетић

Маја Малетић

