

Геронтолошки центар „Бечеј“

Синђелићева број 140, 21220 Бечеј

Број: 3/1

Дана: 08.01.2026 г

Тел: 021/6912-108

E-mail: gercent@neobee.net

Матични број: 08083657

Шифра делатности: 8730

Факс: 021/6913-598

web: www.gercent-becej.co.rs

Регистарски број: 8210001064

ПИБ:101981118



На основу Закона о радној равноправности („Сл.Гласник РС“, бр. 52/2021), и члана 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник"РС, 67/2022) те на основу члана 38. Статута Геронтолошког центра „Бечеј“, директорка Пензеш Лаура, доноси следећи:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026 ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

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.

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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.

Законом се уређује појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

2. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

2.1. Међународни акти

- 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/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повелја ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

2. 2. Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон о родној равноправности („Сл.Гласник РС“, бр. 52/2021);
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)
- Правилник о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Општи акти.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Установе.

Гаранција родне перспективе 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 одлука, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Установе.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци Установе:

Геронтолошки центар „Бечеј“ (у даљем тексту: Установа) спада у категорију установа социјалне заштите са статусом правног лица, које обавља делатност смештајних установа са

медицинском негом, као и друге врсте делатности сагласно основној делатности, у складу са законом, оснивачким актом, Уредбом о мрежи установа социјалне заштите.

Установа обавља делатност под регистрованом шифром делатности 8730, која подразумева делатност смештајних установа са медицинском негом. Медицинско лечење и заштита на пољу опште медицине обављају доктори опште праксе уз активности медицинских сестара, неговатељица/неговатеља, здравствених техничара укључујући и радне терапеуте.

Делатност установе обухвата смештај, исхрану, услугу неге, здравствену заштиту, културно забавне, рекреативне, окупационе и друге активности социјалног рада за стара лица и лица са посебним потребама која нису у стању да се старају сама о себи или не желе да живе самостално.

Пословање Установе одвија се кроз рад њених организационих делова. Глобалну организациону структуру Установе чине следећи организациони делови-службе:

- Служба за административне, финансијске и рачуноводствене послове,
- Служба за стручни социјални рад,
- Служба за здравствену заштиту и негу корисника,
- Техничка служба,
- Служба за помоћ и негу у кући

У Служби за административне, финансијске и рачуноводствене послове обављају се две посебне врсте деловања један кроз правно-административне послове и други за финансијско-рачуноводствене послове.

У Служби за стручни социјални рад обављају се три врсте деловања кроз стручни социјални рад, окупациону терапију и радну терапију.

У Служби за здравствену заштиту и негу корисника обављају се четири врсте деловања кроз стручни рад за здравствену заштиту, за негу корисника, за исхрану корисника и за хигијену корисника.

У Техничкој служби се обављају послови техничког одржавање и одржавања возног парка, за противпожарну заштиту.



Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Установи:

Име и презиме: Биљана Каралић

Број телефона: 061/2864811

Емаил: biljana.karalic.gc@gmail.com

5. Анализа и опис стања

У циљу израде овог плана спроведена је анализа тренутног стања по питању родне равноправности у Установи која је обухватила анализу структуре свих запослених према нивоу квалификације на распоређеном радном месту, старости и полу на дан 31.12.2025.г

Ниво квал.	Укупно	Ж:	М:	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.
1.	$\frac{5}{(100\%)}$	$\frac{5}{(100\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{4}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{1}{(__\%)}$ М $\frac{______}{(__\%)}$	Ж $\frac{______}{(__\%)}$ М $\frac{______}{(__\%)}$
2.	$\frac{9}{(100\%)}$	$\frac{8}{(88,89\%)}$	$\frac{1}{(11,11\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{1}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{4}{(80\%)}$ М $\frac{1}{(20\%)}$	Ж $\frac{3}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{______}{(__\%)}$ М $\frac{______}{(__\%)}$
3.	$\frac{22}{(100\%)}$	$\frac{16}{(72,73\%)}$	$\frac{6}{(27,27\%)}$	Ж $\frac{2}{(66,67\%)}$ М $\frac{1}{(33,33\%)}$	Ж $\frac{5}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{6}{(66,67\%)}$ М $\frac{3}{(33,33\%)}$	Ж $\frac{3}{(60\%)}$ М $\frac{2}{(40\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$
4.	$\frac{30}{(100\%)}$	$\frac{28}{(93,33\%)}$	$\frac{2}{(6,67\%)}$	Ж $\frac{5}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{6}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{8}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{9}{(81,82\%)}$ М $\frac{2}{(6,67\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$
5.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$
6.	$\frac{2}{(100\%)}$	$\frac{1}{(50\%)}$	$\frac{1}{(50\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{______}{(__\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{1}{(50\%)}$	Ж $\frac{1}{(50\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{______}{(__\%)}$ М $\frac{______}{(__\%)}$
7.	$\frac{7}{(100\%)}$	$\frac{5}{(71,43\%)}$	$\frac{2}{(28,57\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{1}{(50\%)}$ М $\frac{1}{(50\%)}$	Ж $\frac{3}{(75,0\%)}$ М $\frac{1}{(25,0\%)}$	Ж $\frac{1}{(100\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$
8.	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	$\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$	Ж $\frac{0}{(0\%)}$ М $\frac{0}{(0\%)}$

На основу анализе података из кадровске евиденције Установе констатира се да у структури запослених постоји родна несразмера у корист жена. Оваква несразмера је последично стање с обзиром да је у Републици Србији здравствена струка и нега заступљенија код особа женског пола.

У установи запошљавање се врши искључиво из домена стручности, било на одређено или неодређено време, те је у потпуности дата једнака могућност запошљавања уз поштовање родне перспективе и свих принципа родне равноправности.

У погледу старосне структуре међу оба пола су заступљена лица различитих старосних доби.

Што се тиче месечних прихода запослених, ниједан од принципа родне равноправности не може имати утицај с обзиром да се зараде обрачунавају на основу коефицијента у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун плата за запослене у јавним службама која јасно дефинише висину коефицијента у односу на ниво квалификације за област рада.

6. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

6.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области 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.

6.2. Посебне мере

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 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 положајима;
- 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;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

6.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Геронтолошки центар „Бечеј“ у организационој структури тренутно има извесну неуравнотежену заступљеност полова јер постоји родна несразмера у корист жена, те је потребно приликом запошљавања водити рачуна да оба пола буду равномерно заступљена.

6.2.2. Подстицајне мере и програмске мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада.

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

Мере које је потребно предузети:

- Установа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на успостављању полне равнотеже;
- Установа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Установа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Установа ће при формирању унутрашњих органа, тела, комисија, водити рачуна о полној заступљености;
- Установа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Установа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- Установа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- Установа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

7. Подаци о лицу одговорном за спровђење мера Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Име и презиме: Лаура Пензеш

Телефон :069/1971055

e-mail: gercent@stcable.net

8. Списак државних органа и организација цивилног друштва која се баве унапређењем принципа родне равноправности

- Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије -011/3619855
- Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог – 011/2142021. 011/3110574
- Повереник за заштиту равноправности – 011/243820, 011/2436464
- Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом – 011/3113859
- Центар за студије рода и политике - Факултет политичких наука Универзитета у Београду – 011/3902961
- Аутономни женски центар – 011/2662222

9. Почетак примене Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

10. Циљеви и закључак

А) Општи циљеви:

Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Геронтолошког центра „Бечеј“

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 оба пола, припадника осетљивих друштвених група, у области рада и запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Б) Посебни циљеви

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Установи

Успостављање средине у Геронтолошком центру у којем постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично опредељење и својство као што су: пол, род, родни идентитет, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексулана оријентација и сл.

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

Увођење родне перспективе у пословне политике Установе

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленима оба пола позицијама одлучивања и управљања, кроз, испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Установе.

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

