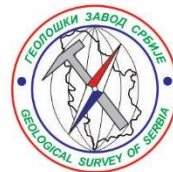




РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ
Ровињска 12, Београд, Србија

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

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



**НАЦРТ ПЛАНА ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И
УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У
ГЕОЛОШКОМ ЗАВОДУ СРБИЈЕ**

САДРЖАЈ:

I УВОД.....	1
II ПРАВНИ ОСНОВ.....	1
III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ТЕРМИНА.....	2
IV ОСНОВНА НАЧЕЛА И ЦИЉЕВИ ПЛАНА	3
V ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА.....	4
VI ОПШТЕ МЕРЕ.....	4
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	5
Успостављање културе родне равноправности.....	5
Родно одговорно буџетирање.....	6
Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности.....	7
VIII НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА.....	8
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА.....	9
Мере и активности за остваривање и унапређење родне равноправности.....	10

I УВОД

План посебних мера за остваривање и унапређење 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:

1. Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21)
2. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21)
3. 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 измени социјалних и културних образаца 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 (1945)
- Универзална декларација о људским правима (1948)
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966)
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966)
- Европска конвенција о људским правима (1950)
- Протокол бр. 12 из 2000. године
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006)
- CEDAW Конвенција (1979) + Комитет за елиминацију дискриминације жена

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 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;
- 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 облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 9) *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;
- 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 укоренење 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 је један од кључних предуслова за друштвену правду, поштовање људских права, постизање социјалног мира, економски просперитет и одрживи развој.

Родна равноправност подразумева једнак положај, третман и могућности за жене и мушкарце у остваривању људских права и својих потенцијала у свим сферама друштвеног и приватног живота, као и то да се понашања, потенцијали и потребе жена и мушкараца једнако вреднују у друштву.

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, 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 ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА

Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, бр. 68/15, 81/16 и 95/18) одређује број запослених у Заводу на 164. Старосна структура запослених у Заводу је изузетно неповољна, тј. просек старости је 54 године, што значи да ће у наредним годинама велики број запослених на неодређено време напустити Завод природним одливом, по сили закона услед стицања услова за одлазак у старосну пензију.

На основу Уредбе о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“, бр. 159/20), Завод се редовно обраћа Министарству рударства и енергетике са молбом за давање сагласности за заснивање радног односа са новим лицима ради попуњавања слободних радних места.

Укупан број запослених у Заводу, на дан 31. октобар 2021. године износи 126, од чега 73 жене и 53 мушкарца.

У наредној табели приказан је број жена и мушкараца на руководећим и извршилачким радним местима:

Број жена и мушкараца на руководећим и извршилачким радним местима			
Руководећа радна места		Извршилачка радна места	
Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
1	5	72	48

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

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 полну структуру запослених.

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

1. Успостављање културе родне равноправности

Циљ успостављања културе родне равноправности у Заводу је идеја да жене и мушкарци 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 успостављења 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 остелјивости 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.

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 промене.

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

2. Родно одговорно буџетирање

Родно одговорно буџетирање подразумева родну анализу буџета и реструктурирање 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 непознавање 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.

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.

3. Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Завод је дужан да евидентира 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 је дужан да евидентира 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) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе 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 узнемиравању, сексуалном узнемиравању 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.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

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.

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 Радна група, коју именује директор из редова запослених. Радна група за родну равноправност се стара о спровођењу мера и сачињава предлог Извештаја о реализацији плана који доставља директору, односно овлашћеном лицу.

Извештај о реализацији Плана објављује се на интернет страници Завода.

Завод ће доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавештење о интернет страници на којој је извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План ће се донети након усклађивања са подзаконским актима за спровођење Закона о родној равноправности, а чији је рок за доношење годину дана од дана ступања на снагу закона.

Завод ће доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавештење о интернет страници на којој је план објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

Мере и активности за остваривање и унапређење родне равноправности

Назив мере	Активности за реализацију мере	Одговорно лице	Показатељи учинка	Рок за реализацију активности
Успостављање културе родне равноправности	Формирање радне групе за родну равноправност	Директор	Решење о формирању радне групе за родну равноправност	2022.
	Едукација запослених из области родне равноправности	Запослени	Број запослених који су присуствовали обукама из области родне равноправности	Континуирано од 2022. године
	Увођење родно сензитивног језика	Директор Запослени	Извештај радне групе	2024.
Родно одговорно буџетирање	Именовање радне групе за израду родно одговорног буџета и подршку изради секторске родне анализе	Директор	Решење о формирању радне групе за израду родно одговорног буџета и подршку изради секторске родне анализе	2024.
	Израда секторске родне анализе	Директор Радна група	Родна анализа Завода	2024.
	Примена родно одговорног буџетирања	Директор	Финансијски план Завода	2024.
Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности	Евидентирање података разврстаних по полу	Јединица за кадрове	Евиденција података разврстаних по полу	2022.
	Извештавање о остваривању родне равноправности	Директор	Извештај о остваривању родне равноправности	2022.

	Извештавање о реализацији плана за остваривање и унапређење родне равноправности	Радна група Директор	Извештај о реализацији плана за остваривање и унапређење родне равноправности	2022.
--	--	-------------------------	---	-------

Датум: 8. новембар 2021. године