

**ПЛАН ПОСЕБНИХ МЕРА
У ЦИЉУ ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ПУ „НЕВЕН“ КЛАДОВО**

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

Назив и седиште послодавца	ПУ „Невен“ Кладово Ул.22.септембар број 54 Кладово
Порески идентификациони број (ПИБ)	100696683
Број и датум Решења о упису у Регистар привредних субјеката	Фи – 410/73 од 03.01.1974. код Окружног Привредног суда у Зајечару
Матични број	07129785
Шифра делатности	85.10 и 88.91

УВОД

У складу са чланом 10. и чланом 16. Закона о родној равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 52/2021), одређују се посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у ПУ „Невен“ Кладово, а које чине саставни део Плана рада ПУ „Невен“ Кладово.

ЦИЉ

Циљеви нашег пословања засновани су на:

- Задовољавању захтева и испуњењу очекивања корисника и других заинтересованих страна,
- Спровођењу образовања, усавршавању и мотивацији запослених,
- Задовољавању највиших стандарда који се односе на наше услуге,
- Доследно поштовање закона који се користе у оквиру делатности.

У остваривању својих циљева за рад и развој ПУ „Невен“ Кладово, препознаје допринос, залагање, индивидуалне карактеристике, знања и вештине свих својих сарадника и сарадница и посвећена је стварању радног окружења у коме се негује међусобно поверење и уважавање без обзира на порекло, године старости, род, верску или етичку припадност или било који други облик идентитета.

Унапређење родне равноправности је важна компонента у стварању ових вредности, њиховој одрживости и стварању подједнаких могућности у свим сферама делатности ПУ „Невен“ Кладово.

ПОСТОЈЕЋИ ПРАВНИ ОКВИР

Уставом Републике Србије (“Сл. гласник РС”, бр. 98/06) се јемче и непосредно примењују људска права зајемчена општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима (члан 18. став 1. и 2.).

Држава јемчи равноправност полова, односно равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (члан 15. Устава). Јемства неотуђивих људских и мањинских права у Уставу служе очувању људског достојанства и остварењу пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву заснованом на начелу владавине права (члан 19. Устава).

Пред Уставом и Законом сви су једнаки (члан 21. став 1. Устава). Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације (члан 21. став 2. Устава).

Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, 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 (члан 21. став 3. Устава). Уставом се јемчи право на рад у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су под једнаким условима доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи. Женама, омладини и инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (члан 60. Устава). Поред највишег правног акта, национални правни оквир на коме се заснива овај План, између осталог, чине следећи прописи и стратешка документа:

- Закон о родној равноправности
- Закон о забрани дискриминације
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом
- Закон о Заштитнику грађана
- Закон о науци и истраживањима
- Породични закон
- Закон о раду
- Закон о заштити података о личности
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији
- Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. – „Моћ знања“

Наведена документа су у сагласности са приоритетима и циљевима дефинисаним у Плану Европског истраживачког простора и интеграцијом научно – истраживачког система Републике Србије у тај простор.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Значење и дефиниције појединих израза преузето је из закона Републике Србије и сродних докумената из овог домена.

Значење и дефиниције појединих израза наведене су у овом Плану зато што он представља полазни документ за даљу имплементацију наведених термина у актима ПУ „Невен“ Кладово, као и за њихово термилошко коришћење код остваривања Плана.

- 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 (интерсекцијска 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 произилази другачије;
- 10) **Родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

- 11) **Насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) **Насиље у породици** означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;
- 13) **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;
- 14) **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;
- 15) **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;
- 16) **Сексуално, односно полно уцењивање** јесте 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 штетити њеној или његовој части или угледу;
- 17) **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;
- 18) **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;
- 19) **Послодавац** је домаће или страног правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које је у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;
- 20) **Удружење** јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;
- 21) **Социјални партнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодавца, послодавци, изузев субјеката који се по

другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

22) **Плата** представља новчану надокнаду за извршени 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;

23) **Неплаћени кућни рад** представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;

24) **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;

25) **Тела за родну равноправност** су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности;

26) **Родна равноправност** подразумева равномерно учешће свих лица без обзира на родну припадност у свим областима друштвеног и приватног живота, као и њихов равноправан положај, једнаке могућности за остваривање својих права и једнаку корист од остварених резултата у складу са Уставом Републике Србије, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима. Родна равноправност је концепт који значи да сва људска бића имају слободу да развијају личне способности и праве изборе без ограничења наметнутих строгим родним улогама, да се различито понашање, жеље и потребе жена и мушкараца у једнакој мери узимају у обзир, вреднују и подржавају.

27) **Родно одговорно буџетирање** представља увођење начела родне равноправности у буџетски процес односно процес финансијског планирања, подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

ОСНОВНА НАЧЕЛА ПЛАНА

За стварно, фактичко остваривање и унапређење родне равноправности у ПУ „Невен“ Кладово, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених у ПУ „Невен“ Кладово, вођених јасном пословном одлуком руководства ПУ „Невен“ Кладово, са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродне области.

У процесу остваривања и унапређења родне равноправности, ПУ „Невен“ Кладово, ће стварати сарадњу са свим релевантним домаћим и међународним партнерима из институционалног, јавног, приватног и невладиног сектора у циљу размена информација, размене примера добре праксе и перманентној едукацији из ове области.

до 20	0	0	0
20-25	0	0	0
25-30	0	2	2
30-35	0	6	6
35-40	0	8	8
40-45	0	15	15
45-50	1	10	11
50-55	0	11	11
55-60	0	5	5
преко 60	0	3	3
УКУПНО	1	60	61

Подаци о променама

Табела 2. Подаци о променама у полној структури запослених 2024.– 2025. година

Број запослених	Стање на дан 30.12.2024.	Стање на дан 30.12.2025.
Мушкарци	1	1
Жене	59	60
Укупно	60	61

Полна структура запослених по образовању

Табела 3. Полна структура запослених по образовању

Стручна спрема	Жене	Мушкарци	Укупно
VII	18	0	18
VI	10	0	10
V	0	0	0
IV	21	0	21
III	0	1	1
II	11	0	11
I	0	0	0
Укупан број запослених	60	1	61

Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених

Табела 4. Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места

Радна места	Стање на дан 30.12.2024	Стање на дан 30.12.2025
Руководећа радна места	1	1
Извршилачка радна места	59	60

Полна структура запослених према висини примања

Према Правилнику о платама ПУ „Невен“ Кладово и Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији ПУ „Невен“ Кладово, предвиђена је истоветна нето зарада за пуно радно време за свако радно место, без обзира на полну структуру запослених.

Однос равноправне заступљености полова међу запосленима није остварен и тренутно ма колико ми тежили томе ипак нисмо у могућности да овај циљ достигнемо због природе посла којим се бавимо.

Начин спровођења Плана

За успешно достизање постављеног циља остваривања и унапређења родне равноправности потребна је подршка свих запослених у ПУ „Невен“ Кладово. Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство и сви запослени у ПУ „Невен“ Кладово.

Спровођење плана ће координирати Лице задужено за родну равноправност које именује директор из реда запослених.

Лице задужено за родну равноправност се стара о спровођењу посебних мера и сачињава предлог Извештаја о реализацији Плана који доставља директору ПУ „Невен“ Кладово.

Почетак примене Плана

План посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности је у примени почев од дана доношења од стране директора ПУ „Невен“ Кладово.

У Плану је наведен краткорочни оквир за остваривање појединих почетних активности за период 2024/2025. године и дугорочни оквир за период 2025-2028. године.

Мере из Плана

ПУ „Невен“ Кладово се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада са циљевима који су заједно са мерама за њихово достизање предвиђени.

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ДОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Успостављање културе родне равноправности

1.1. Конкретне мере:

- Именовање Лица задуженог за родну равноправност
- Едукација из области родне равноправности
- Увођење родне равноправности у канале интерне комуникације

1.2. Носиоци активности:

- Руководство
- Лице задужено за родну равноправност
- Сви запослени

1.3. Мерљиви показатељ:

- Решење о именовању Лица задуженог за родну равноправност
- Обуке
- Обавештења

2. Преобликовање пословних политика, системских докумената и управљања

2.1. Конкретне мере:

- Преиспитивање и обједињавање свих постојећих антидискриминативних политика и сродних докумената установе
- Едукација запослених о правима и обавезама у оквиру постојећих антидискриминативних политика
- Интегрисање родне равноправности у управљачка документа установе, Пословник и системске процедуре система квалитета и заштите животне средине

2.2. Носиоци активности:

- Руководство
- Сви запослени

2.3. Мерљиви показатељ:

- Ажурирана листа важећих докумената са анализом заступљености родне перспективе
- Дистрибуција информација

-Број ревидираних докумената

3. Развијање мера подршке у каријери за за остваривање једнаких могућности

3.1. Конкретне мере:

-Прикупљање и анализа кључних показатеља развоја каријере са уведеном родном димензијом

-Измена Колективног уговора односно Правилника о раду са одобравањем рада од куће у посебним породичним или општим околностима и додељивање додатних слободних дана при вишедневним службеним путовањима

3.2. Носиоци активности:

-Лице задужено за родну равноправност

-Руководство

3.3. Мерљиви показатељ:

-Број дефинисаних показатеља и анализа

-Уведене мере за боље усаглашавање радног времена са личним-породичним животом у Колективном уговору, односно Правилнику

4. Примена родно одговорног буџетирања

4.1. Конкретне мере:

-Едукација из области родно одговорног буџетирања

-Именовање запослених који ће се бавити родно одговорним буџетирањем

-Примена родно одговорног буџетирања

4.2. Носиоци активности:

-Лице задужено за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност и именовани запослени који ће се бавити родно одговорним буџетирањем

-Руководство

-Руководство и именовани запослени који ће се бавити родно одговорним буџетирањем

4.3. Мерљиви показатељ:

-Број обука

-Именовање запослених који ће се бавити родно одговорним буџетирањем

-Број конкретних мера за достизање родне равноправности

У Кладову



[Handwritten signature]
Директор