

На основу члана 13. и 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21) и члана 25.Статута Геронтолошког центра Ниш број 1319 од 07.12.2004.године, вд.директора Геронтолошког центра Ниш, дана 7.11.2022.године, доноси

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ГЕРОНТОЛОШКОМ ЦЕНТРУ НИШ

Геронтолошки центар у Нишу (даље:Установа), је установа социјалне заштите за збрињавање одраслих и старих.

Према Закону о социјалној заштити и на основу Статута Установе, задатак Геронтолошког центра је:

- да својим корисницима обезбеди услуге становања, исхране, неге, здравствене заштите, културно-забавне, рекреативне, радно-окупационе, услуге социјалног рада,психолошке подршке и друге услуге у зависности од потреба, способности и интересовања корисника,
- да свим својим расположивим могућностима учини да се корисници осећају као код своје куће, поштовани, уважени са својим жељама и способностима које ће да се искористе за њихово задовољство и добробит.

Основни принцип деловања у Установи је једнакост и сарадња запослених, као и узајамно поштовање и заједништво корисника услуге без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство.

Установа подржава политику једнаких права, одговорности и могућности, равномерног учешћа 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, једнаке могућности и права у приступу услугама, као и остваривању 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 одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

У циљу развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности у свим описаним делатностима Установе, доноси се План родне равноправности који, у складу са чланом 16. ставом 3. Закона о родној равноправности, садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Установи, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин и контролу спровођења циљева и мера.

Термини који се користе у овом плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

Анализа стања у вези са положајем жена и мушкараца у Геронтолошком центру Ниш, укључујући и године старости

У циљу израде овог Плана спроведена је анализа тренутног стања родне равноправности у Установи, која је обухватила анализу структуре свих запослених и ангажованих радника (на пружању услуге домског смештаја) у Установи, према радном месту, старости и полу на дан 01.10.2022. године.

Врста посла	До 30 год.		31-40 год.		41-50 год.		51-60 год.		Више од 60 год.		Укупно М	Укупно Ж	Укупно
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж			
Руководећи радници	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Стручни радници	1	0	0	0	0	4	0	2	0	0	1	6	7
Стручни сарадници	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2
Сарадници	0	0	0	7	0	11	1	19	1	2	2	39	41
Финансијско - административни радници	0	1	0	0	2	0	1	0	1	2	4	3	7
Технички радници	2	2	1	5	3	10	3	16	0	3	9	36	45
Укупно	3	4	1	12	5	26	5	38	2	7	16 (15,54%)	87 (84,46%)	103
Укупно-Радна места	7		13		31		43		9		103		103

На основу анализе стања родне равноправности у Установи, уочава се родна несразмерност у оквиру које жене испољавају доминантност у структури запослених.

Из досадашње праксе и искуства, мишљења смо да је посао здравствене струке, неге и хигијене у Републици Србији, често преодређен за особе женског пола.

Треба напоменути да се запошљавање у Установи врши путем јавних огласа, односно пријаве потребе за запошљавањем, при чему су дате једнаке могућности за поштовање принципа родне равноправности и где се као једини услов наводи потребан степен знања и стручности.

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

Што се тиче зараде запослених, ниједан принцип родне равноправности нема утицаја, имајући у виду да се зарада запосленима у Установи обрачунава према Уредби о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 44/2001, 15/2002 - др. уредба*, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 - др. закон).

ГЛАВНИ ЦИЉЕВИ

Основни циљ Плана је обезбеђивање једнаких могућности и третмана запослених у Установи без обзира на пол и род, како у вези остваривања права из радног односа и по основу рада.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривања и унапређења родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности, којим се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених

група у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаких могућности за остваривање права и слобода.

Усвајањем овог Плана, Установа дефинише дугорочне циљеве за постизање родне равноправности. Како родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у овим областима, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, препозната је потреба-остваривања и унапређења родне равноправности у оквиру делокруга рада Установе.

С тим у вези препозната су области у којима је потребно унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности:

I. Успостављање културе родне равноправности и поштовање различитости у Установи

Успостављање инклузивне средине у Геронтолошком центру у којем постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на бипо које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно статње, сексуална оријентација и сл.

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

II. Увођење родне перспективе у пословне политике Установе

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима на позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретна места.

III. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварање једнаких могућности за стручно усавршавање и мотивисање свих запослених за равномерно учешће у раду Установе.

Из наведених главних области које захтевају унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности проистичу следећи циљеви:

- Едукација и континуирано стручно усавршавање запослених на тему родне равноправности у циљу подстицања принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.
- Превенција и заштите од дискриминације.
- Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Установи.
- Увођење родне перспективе у пословне политике Установе.
- Коришћење родно осетљивог језика у општим у појединачним актима Установе као и употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији Установе.
- Кроз успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности, подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

МЕРЕ И АКТИВНОСТИ

Установа ће предузети неопходне мере и активности у циљу остваривања структурних промена које воде постизању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Установи. Установа ће водити евиденције о подацима разврстаним по полу и то:

- укупном броју запослених,
- броју и проценту запослених жена, броју и проценту запослених мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстан по полу и старосној доби запослених лица,
- квалификацијама које поседују запослени, разврстани по полу,
- броју и проценту запослених лица на руководећим радним местима, разврстан по полу,
- број и процент запослених, разврстан по полу и старосној доби, која је засновао радни однос у претходној години,
- број примљених пријава, разврстаних по полу и старосној доби о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању /уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода и
- о начину поступања Установе по поднетим пријавама.

ОДГОВОРНОСТ И НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

Одговорност за спровођење Плана има лице задужено за родну равноправност заједно са Тимом за родну равноправност. Одговорно лице за родну равноправност и чланове Тима за родну равноправност именује директор Установе из реда запослених.

Тим за родну равноправност, заједно са одговорним лицем за родну равноправност, сачињава предлог извештаја о реализацији Плана који достављају директору Установе на усвајање.

Надзор над спровођењем мера и одговорност за реализацију Плана има директор Установе и сви запослени.

Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају које се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План се примењује почев од дана доношења.

У Нишу, дана 07.11.22 године.



В.Д.Директора
Слађана Марановић Николић

(Handwritten signature)