

На основу члана 13. и 21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21) , члана 2. ст.2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“ бр.67/22) и члана 25.Статута Геронтолошког центра Ниш број 1319 од 07.12.2004.године, в.д.директора Геронтолошког центра Ниш, доноси

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у свим сферама делатности, Геронтолошки центар Ниш (даље:Установа) доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План).

План представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог Плана.

Циљ израде и спровођења Плана је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Геронтолошком центру Ниш.

У складу са чланом 3. Закона о родној равноправности (у даљем тексту: Закон), 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.

Такође, чланом 4. Закона изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби Закона.

План садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Установи, који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути План донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из Плана.

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природан женски и мушки пол лица на које се односе.

Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке. Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

Области и радни процеси који су ризик од повреде принципа родне равноправности

Структура запослених према полу, са стањем на дан доношења Плана .

У Установи има укупно 106 запослених (100%), од тога:

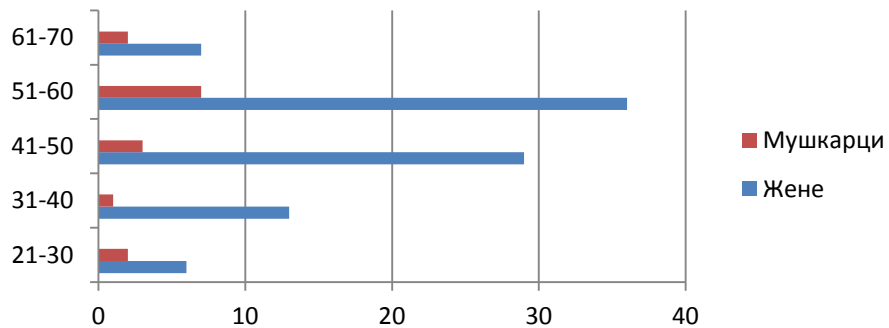
- 91 жена (85,85%) и
- 15 мушкарца (14,15%).



Графикон 1. Структура запослених према укупном броју запослених и радно ангажованих лица према полу

Старосна структура запослених, разврстана по полу:

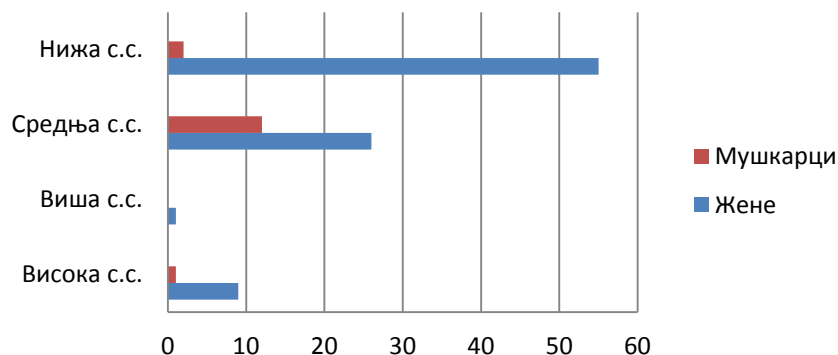
Године живота	Жене	Мушкарци	Укупно
Од 21 до 30	6 (5,66%)	2 (1,89%)	8 (7,55%)
Од 31 до 40	13 (12,26%)	1 (0,94%)	14 (13,21%)
Од 41 до 50	29 (27,36%)	3 (2,83%)	32 (30,19%)
Од 51 до 60	36 (33,96%)	7 (6,60%)	43 (40,57%)
Од 61 до 70	7 (6,60%)	2 (1,89%)	9 (8,49%)



Графикон 2. Структура запослених према укупном броју запослених и радно ангажованих лица према годинама старости

Структура запослених према стеченом нивоу образовања,разврстана по полу:

Ниво образовања	Жене	Мушкарци	Укупно
Висока стручна спрема	9 (8,49%)	1 (0,94%)	10 (9,43%)
Виша стручна спрема	1 (0,94%)	0	1 (0,94%)
Средња стручна спрема	26(24,53%)	12 (11,32%)	38 (35,85%)
Нижа стручна спрема	55(51,89%)	2 (1,89%)	57 (53,77%)



Графикон 3. Структура запослених према полу и новоу стеченог образовања

Структура у органима управљања у Геронтолошком центру Ниш

Орган управљања	Жене	Мушкарци	Укупно
Директор	1 (0,94%)	0	1 (0,94%)
Управни одбор	1(0,94%)	3 (2,83%)	4 (3,77%)
Надзорни одбор	1(0,94%)	2 (1,89%)	3 (2,83%)
Укупно	3(2,83%)	5 (4,72%)	8 (53,77%)

Структура запослених према руководећим местима у службама, разврстана по полу:

Руководећа места	Жене	Мушкарци
Шеф службе	3 (2,83%)	1(0,94%)

Структура запослених по службама, разврстана по полу

Служба	Жене	Мушкарци	Укупно
Служба општих, правних и техничких послова	3 (2,83%)	8 (7,55%)	11 (10,38%)
Служба социјалне заштите	6 (5,66%)	0	6 (5,66%)
Служба здравствене заштите, неге и хигијене	66 (62,26%)	3 (2,83%)	69 (65,09%)
Служба исхране	13 (12,26%)	1 (0,94%)	14 (13,21%)
Служба економских, књиговодствено-финансијских послова набавке и ускладиштења	3 (2,83%)	3 (2,83%)	6 (5,66%)

Резултати процене степена ризика

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

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, при чему Установа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа.

Из досадашње праксе и искуства, мишљења смо да је, још из ранијег периода, посао здравствене заштите, неге и хигијене у Републици Србији, често предвиђен за особе женског пола.

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60 година живота (40,57 %).

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме) долази се до сазнања да највише запослених има са нижом стручном спремом (53,77%), и да је ту претежно заступљен женски пол (51,89%).

С обзиром да је природа делатности Установе родно неутрална, анализа аката показала је да родна перспектива није интегрисана у њихове садржаје, да су сви акти и материјал у раду углавном родно неутрални и у највећем броју случајева родно неосетљиви.

Готово нигде није заступљен родно осетљив језик, већ се термини и изрази користе скоро искључиво у мушком роду.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Установи је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род, 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. 44/01, 15/02 - др. уредба*, 30/02, 32/02 - испр., 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14, 58/14, 113/17 - др. закон и 95/18 - др. закон, 86/19 - др. закон, 157/20 - др. закон, 19/21, 48/21, 123/21 - др. закон, 73/23, 83/23 и 119/23).

У Установи је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на

раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених и радно ангажованих лица регулисано актом, под једнаким условима и доступно свим запосленима и радно ангажованим лицима Установе.

Без обзира што постоји већа заступљеност женског пола у укупној структури запослених и из разлога природе делатности саме установе, није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по основу повреде принципа родне равноправности.

Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Из анализираног описа стања, следи закључак да је једино област, односно радни процес запошљавања изражен ризику за повреду принципа родне равноправности у Установи.

Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика, који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности, која је извршена на основу прописане Матрице за процену и мерење ризика, степен ризика се утврђује као ВИСОК, са умереним последицама и вероватноћама.

ГЛАВНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА

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.

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, препознате су три главне области у Установи у којима је потребно унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности:

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 било 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.

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.

Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада.

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.

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 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.

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.

Одређују се посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање 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;
- Превенција и заштите од дискриминације;
- Приликом запошљавања, предност дати кандидату пола који је мање заступљен, за односно кандидату мушког пола, као посебна превентивна мера за остваривање и унапређење родне равноправности;
- Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Установи.
- Увођење родне перспективе у пословне политике Установе;
- Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у називима радних места, звањима и занимањима, у општим и појединачним актима Установе, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као у каналима екстерне комуникације (интернет презентација, јавним наступима, публикацијама и сл.);
- Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и другим телима Установе;

- Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања;
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Геронтолошки центар Ниш има неуравнотежену заступљеност полова у укупној структури запослених у организационој структури, као и у органима одлучивања и комисијама.

Подстицајне 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 деловања.

У циљу остваривања родне равноправности, Геронтолошки центар Ниш доноси следећу подстицајну меру:

- Запошљавање већег броја мање заступљеног пола (мушкараца) у даљем периоду;
- Активирање и додатно усавшавања мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука, како би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Установе

Време за увођење мере: Период од 2023 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број мање заступљеног пола у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити конквинуирану едукацију мање заступљеног пола на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја мање заступљеног пола кроз предлагање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

Програмске мере

Програмске мере су мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

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

Геронтолошки центар Ниш, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;

2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

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.

Разлог за увођење мере: У интерним документима у Геронтолошком центру Ниш није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере: Период од 2023 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере: Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других општих и интерних аката;

Престанак спровођења мере: Мера је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере: Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере: други квартал 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере: Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

ОДГОВОРНОСТ И НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

Р.бр.	Име и презиме лица за спровођење мара из Плана	Функција	Телефон	Е-mail
1	Слађана Марановић Николић	Вд.директора	018/233.173	direktor@gcnis.rs
2	Сања Стојанчић	Правник секретар, лице задужено за родну равноправност,	018/222.981 лок.103	sanjastojancic@gcnis.rs
3	Наташа Младеновић, психолог Љубинка Дикић, соц. радник Марко Шћекић, доктор медицине Ђорђевић Предраг, лице за бзр, референта за правне, кадровске и админ. послове, Бранислав Ђорђевић, реф.за финансијско рачуноводствене послове, Стевић Оливера, мед.сестра техничар	Комисија за родну равноправност	018/222.981	info@gcnis.rs

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Установи

Одговорно лице за родну равноправност и чланове Комисије за родну равноправност именује директор Установе из реда запослених .

Одговорност за спровођење Плана има лице задужено за родну равноправност заједно са Комисијом за родну равноправност.

Комисија 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 о спровођењу Плана управљања ризицима које се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну.

Рокови за спровођење и извештавање о Плану

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима за 2023. годину ће се сачинити најкасније до 31. децембра 2023. године и заједно са Планом управљања ризицима који ће бити донет најкасније до 31. децембра 2023. године, доставиће се у писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2024. године, на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

ЗАКЉУЧАК

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Геронтолошком центру Ниш.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених 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 управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

План се примењује почев од дана доношења.

У Нишу, дана 05.09.2023.године.

Дел.број:1094

В.Д.Директора
Слађана Марановић Николић



Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт телефон	E-mail
1	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs
3	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs