

Бр. 81
15.01. 2025 год.
Н И Ш

Образац
ИЗВЕШТАЈ
О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

за период од 1. 1. 2024. до 31. 12. 2024. године
ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР НИШ
(назив подносиоца извештаја)

Назив: ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР НИШ
Седиште и адреса: РАДНИХ БРИГАДА 15
Број телефона: 018.233.173
Електронска адреса: info@gcnis.rs
Веб сајт: www.gcnis.com
Матични број: 07174853
ПИБ: 100617036

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
ГЕРОНТОЛОШКОГ ЦЕНТАР НИШ (назив органа јавне власти), Број:
1094, донет у Нишу дана 05.09.2023. године. (датум и место).

1) Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:
1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности
запослених лица и/или странака у процесу рада:

На основу кадровске евиденције примећена је родна несразмера запослених у корист
жена, с обзиром да се жене више баве пословима неге, хигијене и здравствене струке.

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима
за годину извештавања:

- а) занемарљив _____,
- б) мали _____,
- в) средњи Током 2024. године дошло је до помака у корист мушкараца. _____,
- г) велики _____,
- д) изразито велики _____.

3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години
извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):

- а) веома висок (црвена) _____,
- б) висок (наранџаста) _____,
- в) умерени (жута) _____,
- г) низак (зелена) 0 _____.

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне
равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

- а) катастрофалне _____,
- б) озбиљне _____,
- в) умерене _____,
- г) мале _____,
- д) минималне _____.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Уочава се доминантност жена у структури запослених, али су настојања
послодавца да се промени досадашњи тренд и објективне околности у вези
запошљавања.

II. Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Установи,
- 2) Увођење родне перспективе у пословне политике Установе,
- 3) Коришћење родно осетљивог језика у општим у појединачним актима Установе,
- 4) Едукација и саветовање запослених у циљу подстицања родне равноправности,
- 5) Превенција и заштите од дискриминације

III. Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Број запослених који су похађали обуке
- 2) Присуство родно осетљивог језика у општим и појединачним актима
- 3) Извештаји о напредовању и усавршавању запослених
- 4) Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе
- 5) органима који доносе одлуке

IV. Разлози због којих мере нису спроведене:


- 1) Због недостатка финансијских средстава у 2024. години, запослени нису били у
- 2) прилици да похађају саветовања и едукације на тему родне равноправности.
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

Име: Сања	Презиме: Стојанчић	Контакт телефон: 018.222.981 лок 103	Електронска адреса: sanja.stojanclc@gcnls.rs	Потпис:
--------------	-----------------------	---	---	---------

Датум: 31.12.2024.

Место: Ниш

 В.д.директора Сања Стојанчић *За Сања Стојанчић*
(печат и потпис одговорног лица)
Назив функције, име и презиме руководиоца

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2024. до 31. 12. 2024. године
ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР НИШ
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: <u>ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР НИШ</u> Седиште и адреса: <u>Ниш</u> Радних бригада број <u>15</u> Број телефона: <u>018/233-173</u> Електронска адреса: <u>info@gcnis.rs</u> Веб сајт: <u>www.gcnis.com</u> Матични број: <u>07174853</u> ПИБ: <u>100617036</u>
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (закружити понуђени одговор):	<input checked="" type="checkbox"/> а) Да; <input type="checkbox"/> б) Не; <input type="checkbox"/> в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; <input type="checkbox"/> г) Датум доношења: <u>05.9.2023.</u> ; <input type="checkbox"/> д) Датум јавног објављивања: <u>3.10.2023.</u> ; <input type="checkbox"/> ј) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: <u>http://www.gcnis.rs/pravni-akti</u>
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): <u>Доминантан је број жена у структури запослених, те стање није задовољавајуће али се и даље при запошљавању тежи једнакости оба пола.</u> б) Списак посебних мера: <u>Едукација запослених.</u> <u>Развијање културе родне равноправности у Установи; Запошљавање мушкараца који испуњавају услове за пријему радни однос.</u> в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: <u>Због већег броја запослених жена, неопходно је активно подизање свести о значају родне равноправности.</u> г) Почетак примене посебних мера: <u>Почев од Јануара 2024. године, према Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.</u> д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: <u>Контролу примену мера врши директор и лице задужено за родну равноправност.</u>

		<p>h) Престанак спровођења посебних мера: Мере ће се примењивати до успостављања жељеног циља.</p>
4.	<p>Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):</p> <p>Делатност установе је таква да се послом здравствене заштите, неге и хигијене баве особе женског пола. Иако постоје једнаке могућности запошљавања оба пола, последњих година на тржишту рада присутније су жене, које се неретко јављају и за послове који су некада важили за "мушке". Током 2024. године, трудили смо се да тај тренд променимо и делом успели.</p>	

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Сања	Стојанчић	018.222.981. лок 103	sanja.stojancic@gcnis.rs	

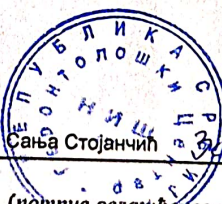
ПРИЛОГ:

– Образац 1

Датум: 31.12.2024.

Место: Ниш

М.П. ВД директора Сања Стојанчић



(Својеручни потпис)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица