

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ**  
**О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
**за период од 1.1.2022. до 31.12.2022.године**  
**УСТАНОВЕ ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР МЛАДЕНОВАЦ**

**Назив:** Установа Геронтолошки центар Младеновац  
**Адреса седишта:** Филипа Филиповића бр.1, Младеновац  
**Контакт телефон:** 011/8231-826, 011/8230-865  
**Адреса електронске поште (e-mail):** [gcmladenovac@gmail.com](mailto:gcmladenovac@gmail.com)  
**Веб презентација:** [www.gcmladenovac.rs](http://www.gcmladenovac.rs)  
**Матични број:** 17413805  
**Порески идентификациони број (ПИБ):** 101477704

Установа Геронтолошки центар Младеновац је донела План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности бр. III-26-1662 од 16.12.2022.године, са превентивним мерама којима се спречавају ризици.  
План је објављен 21.12.2022.године на веб сајту Установе: [www.gcmladenovac.rs](http://www.gcmladenovac.rs)

Установа је посвећена промовисању родне равноправности и превенцији дискриминације у свим својим делатностима. Главни циљ је успостављање поштовања различитости на радном месту и стварање једнаких могућности за учешће и равноправан положај жена и мушкараца.

### **ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА**

Укупан број запослених у Установи је 133, од чега 113 (85%) жена и 20 (15%) мушкараца. На основу ових података долази се до закључка да у Установи постоји осетна неуравнотеженост полова у структури запослених. У досадашњој пракси и важећим правним актима, на запошљавање није имао утицај пол кандидата, нити било која друга друштвена различитост. Имајући у виду делатност коју Установа обавља, за поједина радна места (неговатељице, спремачице, сервирке) готово је стопроцентна заинтересованост припадница женског пола.

Старосна структура запослених у Установи је неуравнотежена, тј. 47,4% запослених је старости између 50 и 60 година, а 12,8% старости преко 60 година, што значи да ће у наредним годинама велики број запослених на неодређено време напустити Установу природним одливом, по сили закона услед стицања услова за одлазак у старосну пензију.

Квалификације које поседују запослени су: са VII/1 и VI степеном 14 извршилаца, ССС 105, II степен 1 и основно образовање 13 запослених.

Установа има 8 руководећих радних места (6%), од чега 5 (3,8%) жена и 3 (2,2%) мушкарца. Када се укаже потреба Установа подстиче распоређивање припадника мање заступљеног пола на упражњена извршилачка или руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетом, односно квалификацијама, радним искуством и другим параметрима значајним за руководећу позицију.

Једнаке зараде за запослене су гарантоване Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама. У складу са Уредбом у Установи је предвиђена једнака зарада за пуно радно време свим запосленима која обављају послове једнаке сложености, без обзира на полну структуру.

Број и проценат лица ангажованих у органима управљања и надзора се може сматрати уравнотежен због броја чланова. Управни одбор има 5 чланова, од чега 3 (60%) жене и 2 (40%) мушкарца, а Надзорни одбор 3 члана, од чега 2 (67%) жене и 1 (33%) мушкарац. Када се укаже потреба, Установа ће обавестити Ресорно министарство о потреби имплементације обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката везаних за родну равноправност.

Установа промовише нулту толеранцију према сваком облику полног узнемиравања. У претходном периоду у Установи није било полног узнемиравања и дискриминације по било ком основу. Није било судских спорова. Установа тежи неговању узајамног поштовања, ненасилног решавања сукоба у међуљудским односима, спречавању родно заснованог насиља и поштовању права на лични интегритет.

На основу ових показатеља, а узимајући у обзир делатност коју Установа обавља, стање у погледу родне равноправности се може оценити као задовољавајуће.

## **ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

У процесу унапређења родне равноправности, Установа ће спроводити подстицајне мере у циљу обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце и то:

- Планом се уводи родно осетљив језик у циљу адекватне употребе рода и термина у прописима и комуникацији када су у питању занимања и звања која означавају жене;
- увек када се укаже могућност новог запошљавања или радног ангажовања, у случају да има два кандидата различитог пола који у свему испуњавају услове, применити принцип позитивне дискриминације, тј. дати предност кандидату пола који није уравнотежено заступљен;
- у циљу подизања свести запослених и стицања нових знања о значају родне равноправности, препознавању и заштити од дискриминације по основу пола, сексуалне оријентације, инвалидитета, националне пропадности, расе и других

личних својстава, Установа ће планирати финансијска средства за организовање обука, семинара и едукација запослених;

- с обзиром на осетну неуравнотеженост полова, Установа већ спроводи мере које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота са циљем реализације права на материнство, негу детета, породичне обавезе, права из области безбедности и здравља на раду кроз омогућавање права да немају обавезу ноћног и прековременог рада и сл.;
- Установа је дужна да обезбеди квалитетан систем социјалне и здравствене заштите за кориснике на смештају без обзира на пол, националну припадност, материјално стање, инвалидитет лица, жртве насиља и друга лична својства. Систем социјалне заштите је доступан свима. Установа директно не условљава, нити може да утиче на критеријуме који доводе до родне неправедности корисника на смештају. Пријем корисника је условљен Захтевом за смештај који орган старатељства упути Установи;
- информисање запослених о положају жена и мушкараца запослених у Установи и мерама које се предузимају ради унапређења родне равноправности;
- у складу са својим могућностима Установа ће, у поступку финансијског планирања, узети у обзир и планирање родно одговорног буџетирања.

## **РАЗЛОЗИ ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА**

Планом су обухваћене мере које се већ примењују у пракси и мере за које је процењено да могу бити реализоване у наредном периоду, водећи рачуна о пословним интересима као и расположивим људским ресурсима. Мере су планиране са циљем унапређења примене принципа родне равноправности, тако да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.

## **ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПОСЕБНИХ МЕРА**

Планиране мере примењиваће се трајно и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

## **НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ ПОСЕБНИХ МЕРА**

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Установа је дужна да евидентира податке о остваривању родне равноправности. Подаци који се евидентирају исказују се бројчано и процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси свака промена тих података.

Установа је дужна да сачињава годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који поред попуњеног обрасца прописаног од стране надлежног министарства, садржи и

оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Установи, укључујући и разлоге због којих није остварена равноправна заступљеност полова.

Лице задужено за родну равноправност у Установи обављаће послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и контроле примене посебних мера.

Извештај о реализацији Плана Установа ће доставити Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог и обавештење о интернет страници Установе на којој је извештај објављен.

#### ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Име: Славица	Презиме: Миловановић	Контакт телефон: 011/8231-826	Електронска адреса: gcmladenovacslavica@gmail.com
-----------------	-------------------------	----------------------------------	--

29.12.2022.године

Младеновац

вд директора  
  
Бранка Гајић

