

## ПЛАН

### УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера предвиђених овим Планом има за циљ унапређење примене принципа родне равноправности, а могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

#### СПИСАК ОБЛАСТИ И РАДНИХ ПРОЦЕСА ИЗЛОЖЕНИХ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. У интерним документима Установе није присутан родно осетљив језик као и у свакодневной комуникацији. Сва документација се води у грамтички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица. Планом се уводи родно осетљив језик у циљу употребе рода и одговарајућих термина у прописима, комуникацији на мрежним станицама и комуникацији када су у питању занимања и звања која означавају жене;
2. Осетно неуравнотежена заступљеност полова у структури запослених. Према важећим правним актима, на запошљавање, права и обавезе запослених не утиче пол, националност, вера, као ни друге друштвене различитости. Након усвајања Плана константно ће се вршити анализа примања запослених и дати предност (примена принципа позитивне дискриминације) кандидату пола који није уравнотежено заступљен;
3. Установа се до сада није сусрела са непримереним понашањем у виду сексуалног узнемиравања било с мушке или женске стране, али ће спроводити превентивне мере с циљем осигурања сигурног окружења за безбедан рад. Усвајањем и применом Плана, Установа потврђује своју посвећеност поштовању основних људских права и спречавању и сузбијању родно заснованог насиља;
4. Развој каријере и именовања на руководећа радна места по принципима родне равноправности. Распоређивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима, а узимајући у обзир квалификацију запосленог, родно искуство и остале критеријуме који су од значаја за ту позицију;
5. Родно осетљиво буџетирање захтева анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода. Увођење родно одговорног буџетирања Установа ће спровести у поступку

- примене и доношења буџета Републике Србије, који доноси Министарство финансија;
6. Култура родне равноправности у институционалној пракси. Циљ успостављања културе родне равноправности у Установи је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених. Планом обука ће бити предвиђене додатне обуке и едукације запослених за промовисање родне равноправности, уз истовремено елиминисање било чега што подржава неједнакост по било ком основу и на тај начин утиче на квалитет свакодневног живота и рада запослених;
  7. Промовисање родне равноправности у органима управљања и надзора тј. унапређење балансираности у управним и надзорним телима Установе. Установа ће оснивача обавестити о потреби поштовања овог принципа;
  8. Осигурање једнаке зараде свим запосленима. Према важећим прописима у Установи осигурана је једнака зарада свим лицима која обављају послове једнаке сложености;
  9. Усклађивање радног и породичног живота. Установа спроводи мере у циљу лакше реализације права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, породичне обавезе, права са аспекта безбедности и здравља на раду на начин да им се омогући да немају обавезу ноћног и прековременог рада;
  10. Пружање услуга корисницима на смештају у Установи. Обезбеђивање једнаких могућности у пружању услуга социјалне и здравствене заштите за кориснике на смештају у Установи без обзира на пол, односно род, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама ( лица са инавалидитетом, жртвама насиља, сексуалне оријентације, припадницима националних мањина, лошег имовног стања и других личних својстава);
  11. Програм менторства за младе сараднике у Установи и праћење његове реализације.
  12. Рад Комисија и тела које су у функцији обављања основне делатности Установе: Комисије за јавну набаку, пописне комисије, тим за заштиту корисника од злостављања и занемаривања, тим за финансијско управљање и контролу, комисија за болничке инфекције, комисија за сачињавање јеловника и контролу исхране корисника и сл. Приликом формирања Комисија и тимова Установа примењује принцип родне равноправности.

Овим Планом су обухваћене мере које се већ примењују у пракси и мере за које је процењено да могу бити реализоване у наредној календарској години, водећи рачуна о економској ситуацији и држави и отежаним пословањем изазваним пандемијом вируса COVUD-19 као и расположивим људским ресурсима.

**ПОДАТАК О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА  
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Одлуком Вд директора Установе Геронтолошки центар Младеновац Бр. III-34-1564 од 23.11.2022.године одређује се Славица Миловановић, стручни радник на пословима планирања, развоја и извештавања за лице задужено за родну равноправност у Установи Геронтолошки центар Младеновац.

Прилог овог Плана је Списак превентивних мера којима се спречавају ризици са роковима за њихово предузимање

Вд директор  
Бранка Гајић

