

Бр. 2811
31.12. 2025. год.
Н И Ш

Образац 3

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2025. до 31. 12. 2025. 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 (заокружити понуђени одговор):	☒ а) Да; ☐ б) Не; ☐ в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; ☐ г) Датум доношења: <u>05.9.2023.</u> ; ☐ д) Датум јавног објављивања: <u>3.10.2023.</u> ; ☐ ђ) 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 мушкарца 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>

	б) Престанак спровођења посебних мера: Мере ће се примењивати до успостављања жељеног циља.
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравниотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравниотежена заступљеност полова није остварена): 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 2025. године, трудили смо се да тај тренд променимо и делом успели.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Јулија	Презиме: Стојановић	Контакт телефон: 018.222.981. лок 103	Електронска адреса: julija.stojanovic@gcnis.rs	Потпис:
----------------	------------------------	--	---	---------

ПРИЛОГ:

– Образац 1

Датум: 31.12.2025.

Место: Ниш



М.П. ВД директора Сања Стојанчић

С. Стојанчић

(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

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

за период од 1. 1. 2025. до 31. 12. 2025. 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:
1394/2, донет у Нишу дана 17.7.2025.године (датум и место).

И. 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 Постоји могућност да се ризик оствари _____,
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 Краткотрајно незадовољство, без трајних ефеката. _____,
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 постојала
послодаваца да се промени досадашњи тренд и објективно 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) Уравнотежена заступљеност,
- 3) Имплементација родно осетљивог језика у актима Установе,
- 4) Едукација и обуке запослених
- 5) Превенција, сузбијање и заштите од дискриминације и насиља

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

- 1) Организација обука о превенцији дискриминације и сексуалног узнемиравања
- 2) Имплементација родно осетљивог језика у актима Установе,
- 3) Извештаји о напредовању и усавршавању запослених
- 4) Подстицајне мере за мање заступљен пол
- 5) ачањем свести запослених о томе како и коме да пријаве неправилности

IV. Разлози због којих мере нису спроведене:

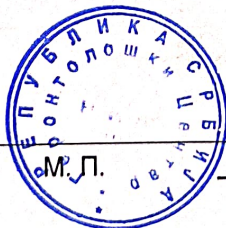
- 1) Планиране обуке захтевају средства која нису била предвиђена фин. планом
- 2) Особе задужене за родну равноправност често те послове обављају уз своје
- 3) редовне дужности, па мере из плана постају низак приоритет.
- 4) Укорениени ставови унутар колектива могу опструирати мере попут увођења
- 5) родно осетљивог језика или бављења занимања које се често сматра "женско".

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

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

Датум: 31.12.2025.

Место: Ниш



С. Стојанчић

В.д.директора Сања Стојанчић

(печат и потпис одговорног лица)
Назив функције, име и презиме
руководиоца