

Дом здравља „Алибунар“

Број: 02 - 1211

Алибунар, 27.12.2022.



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Дом здравља „Алибунар“

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 21. маја 2021. године за потребе Дома здравља „Алибунар“, Председник Управног одбора на седници одржаног 28.12.2022.г доноси се следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	
1.2. Родно осетљива статистика	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ....	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	
3.2.2. Подстицајне мере	
3.2.3. Програмске мере.....	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	
ПРИЛОЗИ	
I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности	

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од од 24. маја 2021. године,. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона управни одбор Дома здравља „Алибунар“ доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Основни подаци о Дому здравља „Алибунар“

- Назив: Дом здравља „Алибунар“
- Седиште: Алибунар, Трг Слободе број 8
- ПИБ:102129784
- Број и датум решења о упису: БЗУ 802/2020 од 28.12.2020
- Матични број: 08072361
- Шифра делатности:8621

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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода,

сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике.

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставаривању равноправности жена и мушкараца.

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);

- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Дом здравља „Алибунар“	
Матични број	08072361	
ПИБ	102129784	
Адреса и седиште	Алибунар, Трг Слободе број 8	
Шифра делатности	8621	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име презиме	Ардељан др Валентин
	Број телефона	013/641-649
	Мобилни телефон	063/297315
	Име презиме	Спасојевић Драгана
	Број телефона	013/41-201
	Мобилни телефон	065/8006497
	<i>e-mail</i>	pravnik@dzalibunar.rs

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ДОМА ЗДРАВЉА “АЛИБУНАР”

Дом здравља „Алибунар“ пружа примарну здравствену заштиту за становништво Општине Алибунар која се остварује пружањем превентивних, куративних, дијагностичких, терапијских здравствених услуга у 10 насељених места:

1. Дом здравља Алибунар,
2. Здравствена амбуланта Банатски карловац,
3. Здравствена амбуланта Владимировац,
4. Здравствена амбуланта Николинци,
5. Здравствена амбуланта Селеуш,
6. Здравствена амбуланта Иланца,
7. Здравствена амбуланта Нови козјак,
8. Здравствена амбуланта Добрица,
9. Здравствена амбуланта Локве,
10. Здравствена амбуланта Јаношик

Дом здравља Алибунар има следеће Службе:

Остваривање здравствених захтева и потреба грађана реализује се кроз службе Дома здравља:

- I Служба за здравствену заштиту одраслог становништва, хитне мед. помоћи, кућно лечење и нега, медицина рада, и стоматолошка здравствена заштита
- II Служба за здравствену заштиту деце, школске деце, жена са поливалентном патронажом,
- III Служба за медицинску дијагностику и специјалистичко-консултативну делатност,
- IV Служба за правне, економско-финансијске послове, техничке и друге сличне послове

Служба у свом саставу може да има мање организационе делове:

- одељења,
- одсеке,
- амбуланте

Профил здравствене установе

Новим Законом о здравственој заштити предвиђено је да АП Војводина преузме оснивачка права над здравственим установама које обављају делатност на примарном нивоу здравствене заштите.

Покрајинска влада је на седници одржаној 18. Децембра 2019. године донела Одлуку о преузимању оснивачких права над 44 дома здравља у Војводини.

Примарну здравствену заштиту грађани остварују преко изабраног лекара а то је:

- 1) доктор медицине или доктор медицине специјалиста за област опште медицине, односно специјалиста медицине рада;
- 2) доктор медицине специјалиста педијатрије;
- 3) доктор медицине специјалиста гинекологије;
- 4) доктор стоматологије.

Унутрашња организација и систематизација Дома здравља „Алибунар“ налази се на сајту www.dzalibunar.rs

Принципи Дома здравља:

- Испуњавање законских обавеза
- Поштовање начела струке у пружању здравствене заштите:
 - **приступачности** (остварује се непрекидним радом Дома здравља-24h.
 - **правичности** (остварује се тиме што је забрањена свака дискриминација по основу расе, пола, старости, националне припадности, вероисповести, културе, социјалног порекла, политичког или другог убеђења, имовног стања, језика, врсте болести, психичког или телесног инвалидитета); Држати се Пословног кодекса Дома здравља
 - **свеобухватности** (остварује се применом обједињених мера на целокупно становништво општине, које обухватају промоцију здравља, превенцију болести и повреда, рану дијагнозу, лечење и рехабилитацију).
 - **пацијент у средишту интереса** – заштита његовог здравља, правремена дијагностика и лечење, и осећај задовољства са пруженом здравственом услугом
 - **ефикасности** (остварује се рационалним коришћењем расположивих финансијских средстава, односно настојањем да се постигне што виши ниво здравствене заштите уз најнижи утрошак средстава).
- Држати се Пословног кодекса Дома здравља
- Стално унапређења квалитета здравствених услуга (остварује се мерама и активностима у Дому здравља којима се у складу са савременим достигнућима медицинске науке и праксе повећавају могућности повољног исхода и смањивање ризика и других нежељених последица по здравље и здравствено стање појединаца и локалне заједнице у целини).
- Активно партнерство са заједницом- проналажење заједничког интереса на решавању здравствених питања у локалној заједници, кроз успостављање партнерског односа и институционалне сарадње у циљу унапређења здравља грађана и пружање доприноса одрживом развоју - Сарадња са другим здравственим установама, Центром за социјални рад и образовним установама.
- Савремене дијагностичке процедуре- утврђене стручно-методолошке доктрине, нормативи и стандарди и њихова примена у пракси у циљу сталног унапређивања квалитета рада сигурним и благовременим дијагностиковањем у току једног дана уз помоћ савремене опреме (ултразвук, биохемијски анализатор, апарати за протромбинско време и гликолозирајући хемоглобин);

- Стално унапређење знања и вештина здравствених радника- континуирана медицинска едукација, стручно усавршавање, размена знања и искустава међу запосленима;

1.1. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

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.

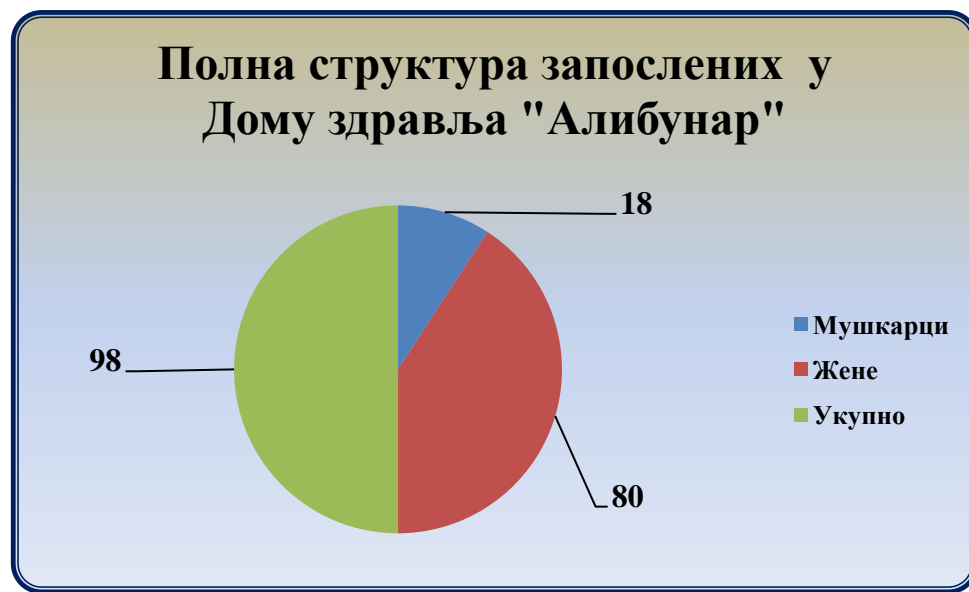
У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Полна заступљеност запослених

Полна структура чланова запослених у Дому здравља „Алибунар“

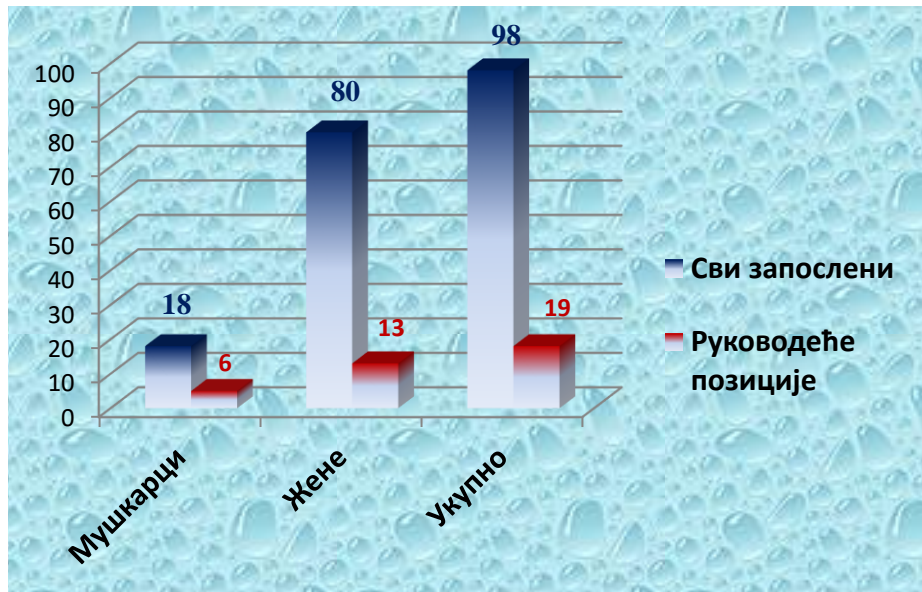
Дом здравља „Алибунар“	Мушкарци	Жене	Укупно
Полна структура запослених у Дому здравља „Алибунар“	18	80	98



Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

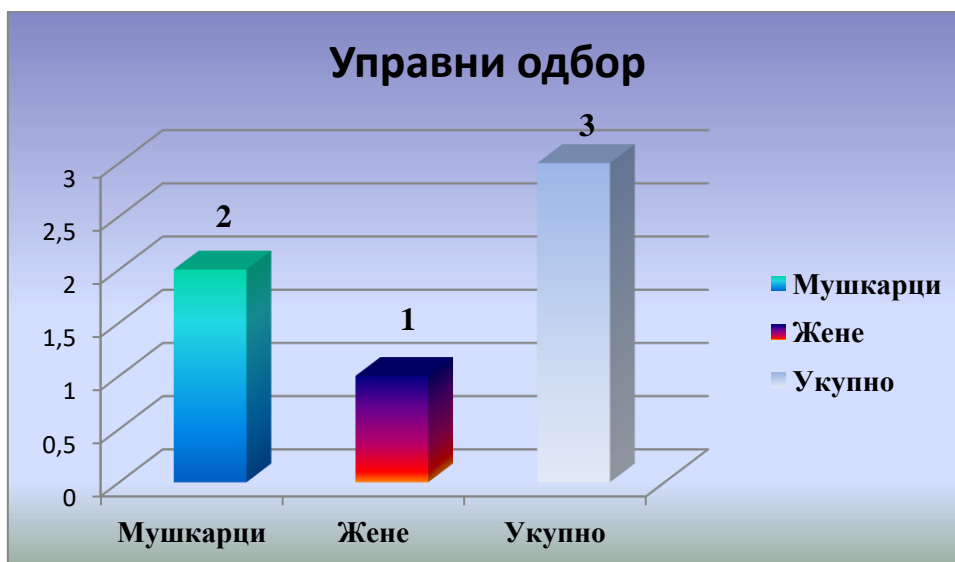
Расподела запослених и руководиоца Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	18	80	98
Руководеће позиције	6	13	19



Полна структура у управном одору Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Управни одбор	2	1	3



Полна структура у надзорном одору Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Надзорни одбор	1	2	3



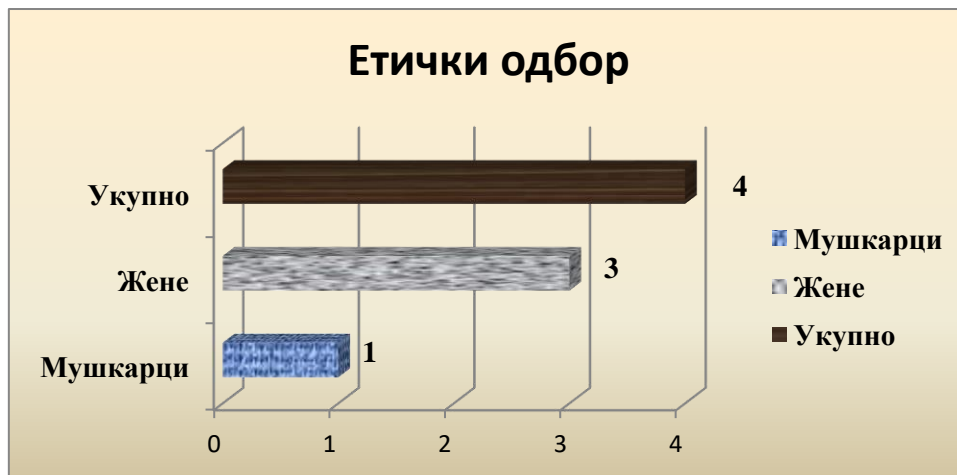
Полна структура у стручном савету Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Стручни савет	2	3	5



Полна структура у етичком одбору Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Етичко одбор	1	3	4



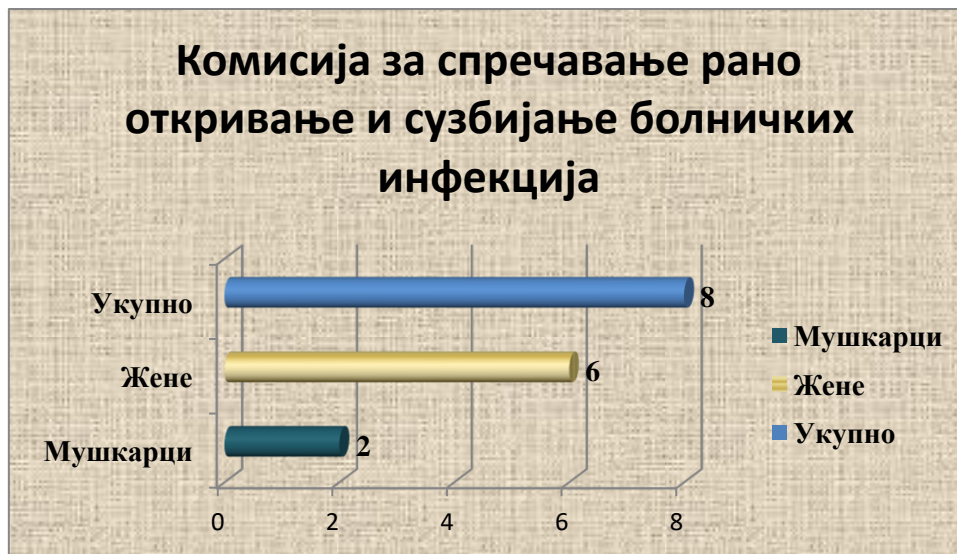
Полна структура у Комисији за унапређење квалитета рада Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Комисија за унапређење квалитета рада	0	5	5



Полна структура у Комисији за спречавање, рано откривање и сузбијање болничких инфекција Дома здравља „Алибунар“

	Мушкарци	Жене	Укупно
Комисија за спречавање рано откривање и сузбијање болничких инфекција	2	6	8



Дом здравља „Алибунар“
Број:02-1151
Алибунар, 15.12.2022.године

На основу чл. 64. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чл. 19. Статута Дома здравља Алибунар, вд директор др Валентин Ардељан, доноси

О Д Л У К У
о одређивању лица задуженог за родну равноправност

Члан 1.

Одређује се **Спасојевић Драгана, дипломирани правник**, за лице задужено за родну равноправност.

Именована је задужена да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Дома здравља Алибунар у којем су запослени;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дома здравља Алибунар;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става вд директору, који се, након доношења, достављају министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу;
- 4) сарађује са наведеним министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Члан 2.

О овој одлуци обавестити Министарство надлежно за област људских права.

Члан 3.

Ову одлуку објавити на огласној табли Дома здравља Алибунар, а одлука ступа на снагу даном доношења.

ОДЛУКУ ДОСТАВИТИ:.

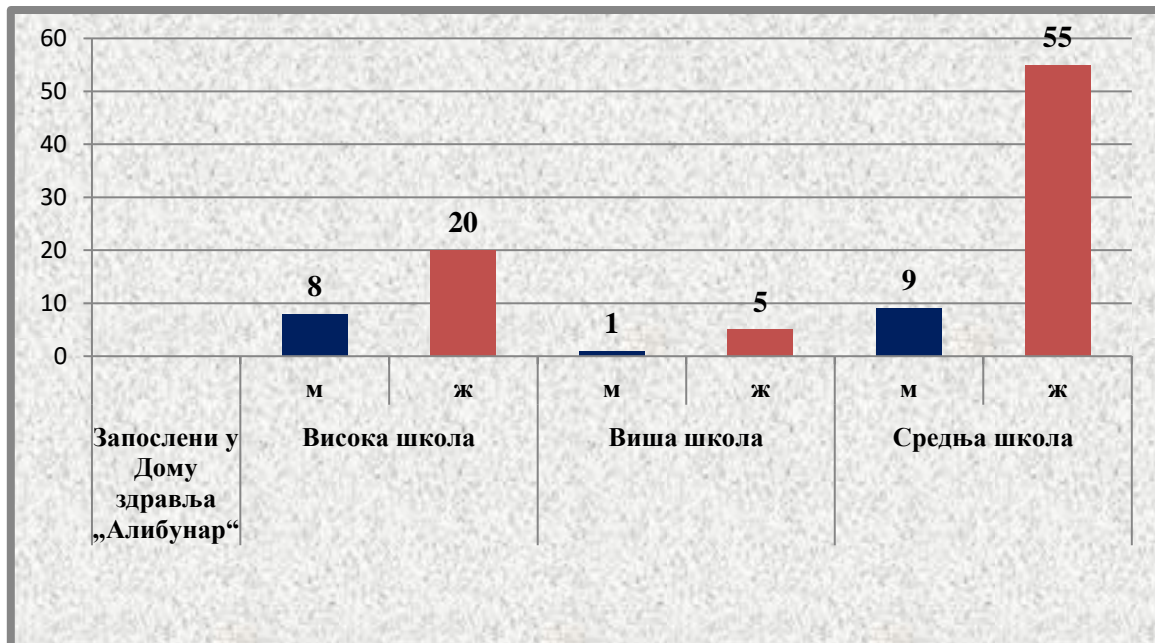
- Именованој;
- Архиви

Вд Директор Дома здравља Алибунар
Др Валентин Ардељан

Структура запослених према степену стеченог образовања

Структура запослених према стеченом нивоу образовања

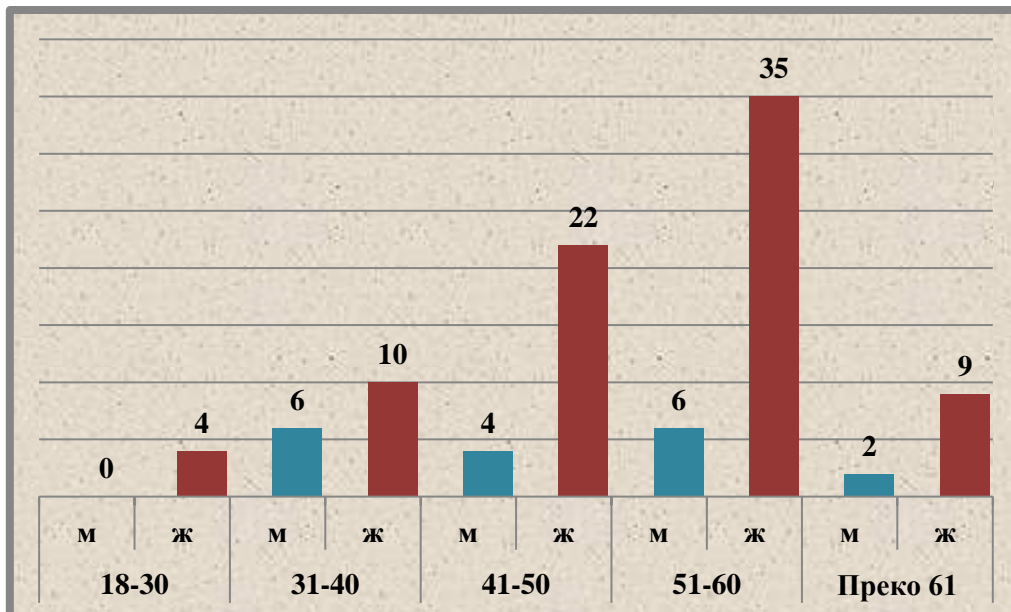
Запослени у Дому здравља „Алибунар“	Висока школа		Виша школа		Средња школа		УКУПНО
	м	ж	м	ж	м	ж	
	8	20	1	5	9	55	98
1.1.1. 1.1.2. 1.1.3.	28		6		64		



Структура запослених према годинама старости

Структура запослених према годинама старости

Старосна структура запослених у Дому здравља „Алибунар“	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		Укупно
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	
	0	4	6	10	4	22	6	35	2	9	98
УКУПНО	4		16		26		41		11		



2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Дом здравља „Алибунар“ нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Дому здравља „Алибунар“ у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

У претходном периоду од 3 5 7 година није биле узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. 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 се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште 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.

3.2. Посебне мере

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Дом здравља „Алибунар“ нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

3.2.2. 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.

Дом здравља „Алибунар“ услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. МЕРА 1. Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања мушкарци заступљени у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мушкарце за активну

партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања како за жене тако и за мушкарце доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели *Мисија и Визија* Дома здравља „Алибунар“.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

3.2.3. Програмске мере

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

Дом здравља „Алибунар“ услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- 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

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Дому здравља „Алибунар“ сва документација се води у граматички мушком роду и женском роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

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.

престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања 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:

Први и други квартал 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши 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.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1	Ардељан др Валентин	в.д.директор	063/299- 7315	direktor@dzalibunar.rs
2	Спасојевић Драгана	Дипломирани правник	065/800- 6427	pravnik@dzalibunar.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и мушкараца, обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

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

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Дому здравља „Алибунар“.

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 чланова 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.

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
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@minljmpdd.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

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
Ирина Скумпџија