

Дом здравља „Алибунар“

Број: 02 - 1240

Алибунар,

Дана: 06.12.2024.године



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

**ПЛАН И ПРОГРАМ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
Дома здравља „Алибунар“**

САДРЖАЈ:

1. УВОД.....	3
2. ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	4
3. САДРЖАЈ ПЛАНА.....	4
4. ФАЗА ПЛАНИРАЊА.....	12
5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	20
6. ПРАЋЕЊЕ ЕВАЛУАЦИЈА И ИЗВЕШТАВАЊЕ.....	22

На основу члана 19. Статута Дома здравља «Алибунар», а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности («Службени гласник РС», бр. 52/21) вд директор Дома здравља „Алибунар“ доноси:

ПЛАН И ПРОГРАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ Дома здравља „Алибунар“

1. УВОД

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Дому здравља „Алибунар“, са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Овим документом Дом здравља „Алибунар“ показује своју решеност да истраје на путу реформи које ће обезбедити пун облик поштовања људских права свих грађана и грађанки и уједно испуњава своје обавезе које проистичу из потписаних докумената.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент Дома здравља за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу.

Остваривање права различитих полова у области здравствене заштите у Дому здравља „Алибунар“ спроводи се применом основних начела здравственог система:

- ❖ Поштовање људских права
- ❖ Правичности
- ❖ Свеобухватности
- ❖ Пристпачности
- ❖ Доступности

У раду и организацији Дома здравља „Алибунар“ се изузетно поштују начела родне равноправности:

- 1) Једнака права и одговорности
- 2) Исте могућности и равномерно учешће у организацији рада
- 3) Једнаке пословне шансе приликом пријема у радни однос без питања да ли жене планирају проширење породице или трудноћу
- 4) Изједначене плате на истим позицијама

- 5) Једнаке могућности за стручно усавршавање
- 6) Једнаке могућности да учествују у руковођењу на свим нивоима доношења одлука
- 7) Заштита од физичког психичког и сексуалног насиља

2. ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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.

Родна равноправност претпоставља да мушкарци и жене имају једнаке предуслове за остваривање људских права. Осим тога, родна равноправност претпоставља и да постоје једнаке могућности за мушкарце и жене да допринесу културном, политичком, економском, социјалном и националном напретку, као и да имају идентичне могућности да уживају све користи и бенефиције од напретка једне заједнице.

Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми.

3. САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- Основне податке о Дому здравља „Алибунар“ - назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у АПР, матични број и шифру делатности Дома здравља „Алибунар“,
- Полна структура запослених,
- Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада,
- Старосна структура запослених,
- Структура запослених према стручној спреми/образовању и звањима,
- Циљеви, мере и области деловања,
- Садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, 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.

1) Основни подаци о Дому здравља

- 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

У овом одељку приказани су подаци Дома здравља на дан 31. Децембар 2024. године.

У Дому здравља је на дан 31.12.2024. године запослено 88 жена и 19 мушкараца, укључујући медицинско, административно и помоћно особље.

2) Полна структура запослених у Дому здравља „Алибунар“

Табела 1

ПОЛ		МУШКИ	ЖЕНСКИ	М %	Ж %
УКУПНО	107	19	88	17,76	82,24



Из наведених података произилази да је у Дому здравља „Алибунар“ у радном односу 82,84% жена и 17,76% мушкараца.

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

Табела 2

	Мушкарци	Жене	Укупно	М %	Ж %
Сви запослени	19	88	107	17,76%	82,24%
Руководеће позиције	7	13	20	35,00%	65,00%



На руководећим местима је 65% жена и 35% мушкараца.

Полна структура у управном одбору Дома здравља „Алибунар“

Табела 2.1.

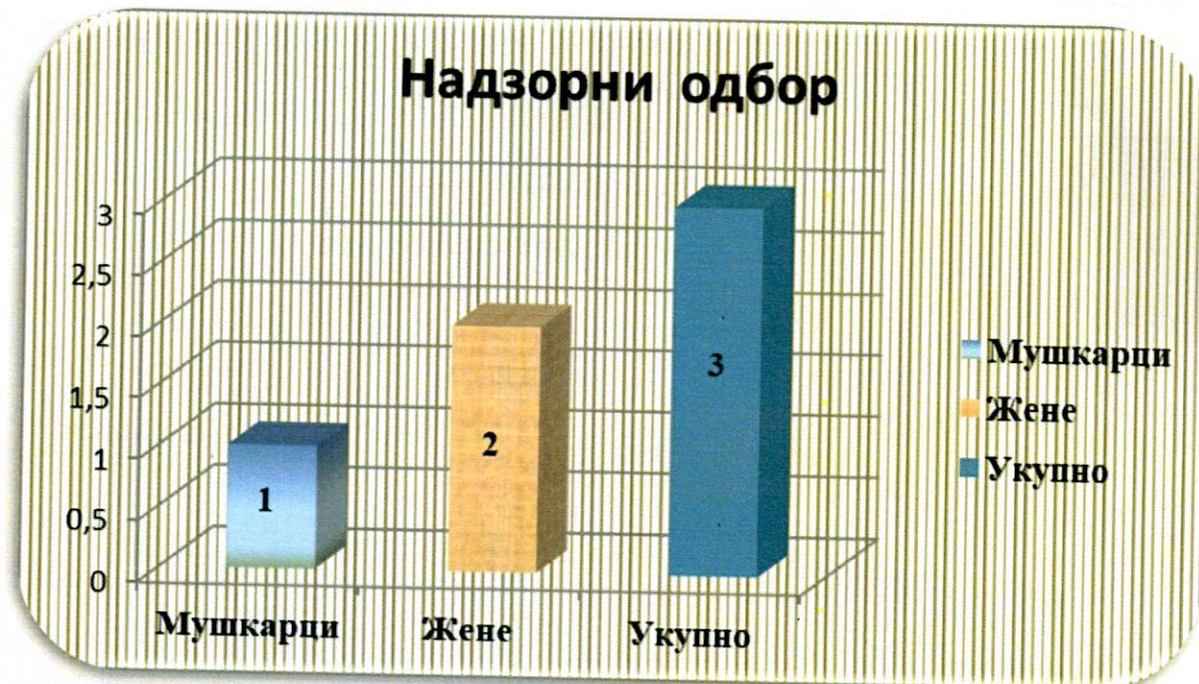
	Мушкарци	Жене	Укупно
Управни одбор	2	1	3



Полна структура у надзорном одору Дома здравља „Алибунар“

Табела 2.2.

	Мушкарци	Жене	Укупно
Надзорни одбор	1	2	3



Полна структура у стручном савету Дома здравља „Алибунар“

Табела 2.3.

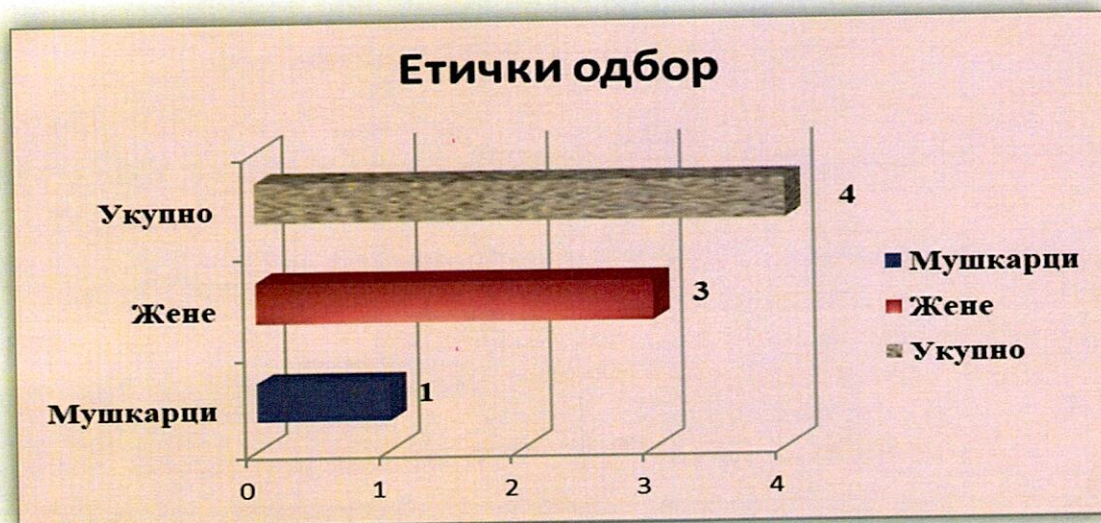
	Мушкарци	Жене	Укупно
Стручни савет	2	3	5



Полна структура у етичком одбору Дома здравља „Алибунар“

Табела 2.4.

	Мушкарци	Жене	Укупно
Етичко одбор	1	3	4



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

Табела 2.5.

	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“

Табела 2.6.

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

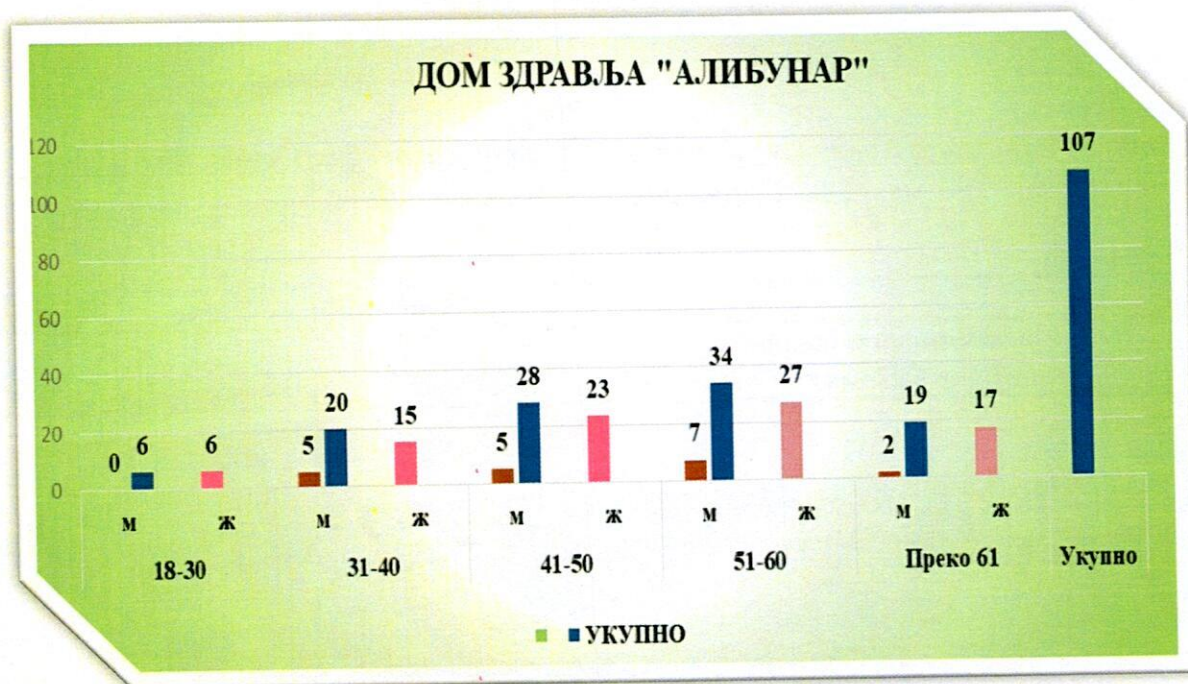




4) Старосна структура запослених

Табела 3.

Старосна структура запослених у Дому здравља „Алибунар“	21-30		31-40		41-50		51-60		61-70		Укупно
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	
	0	6	5	15	5	23	7	27	2	17	
УКУПНО	6		20		28		34		19		107





5) Структура запослених према стручној спреми/образовању и звањима

Табела 4.

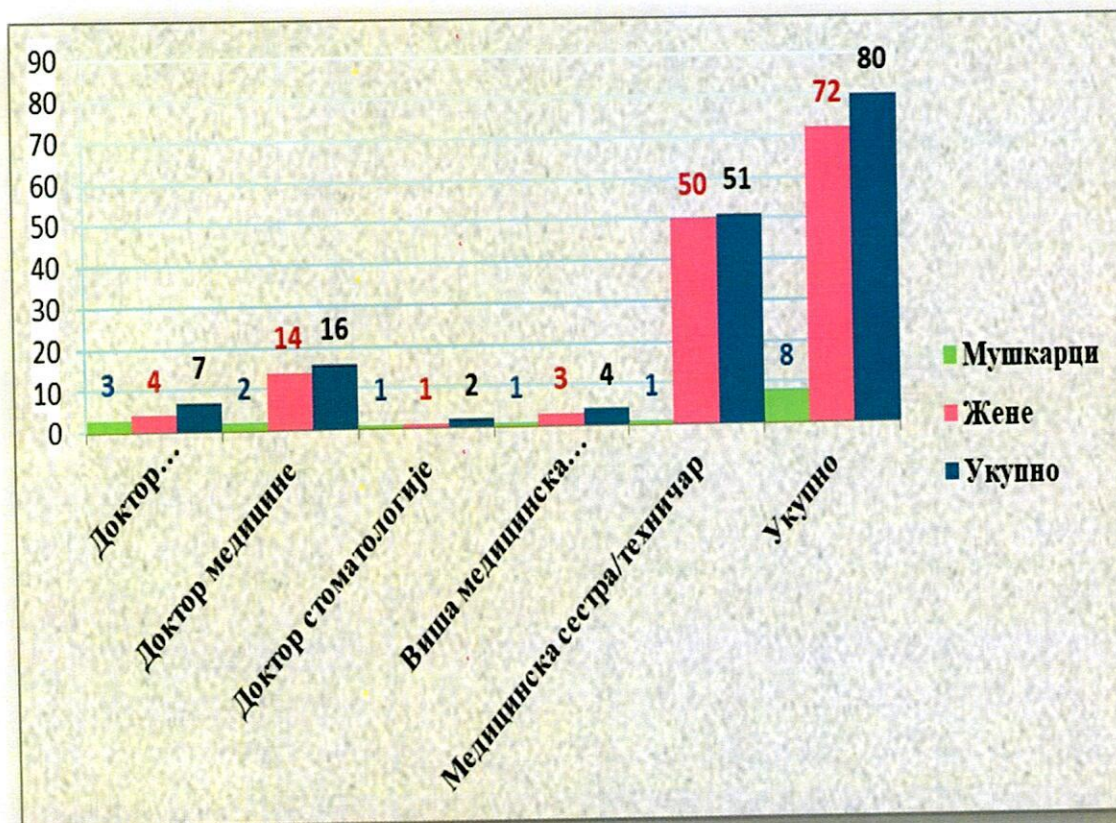
Запослени у Дому здравља „Алибунар“	Висока школа		Виша школа		Средња школа		УКУПНО
	м	ж	м	ж	м	ж	
	7	22	1	5	11	61	
УКУПНО	29		6		72		



Расподела медицинског особља у Дому здравља Алибунар“

Табела 4.1.

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
Доктор медицине/специјалисти	3	4	7
Доктор медицине	2	14	16
Доктор стоматологије	1	1	2
Виша медицинска сестра/техничар	1	3	4
Медицинска сестра/техничар	1	50	51
Укупно	8	72	80

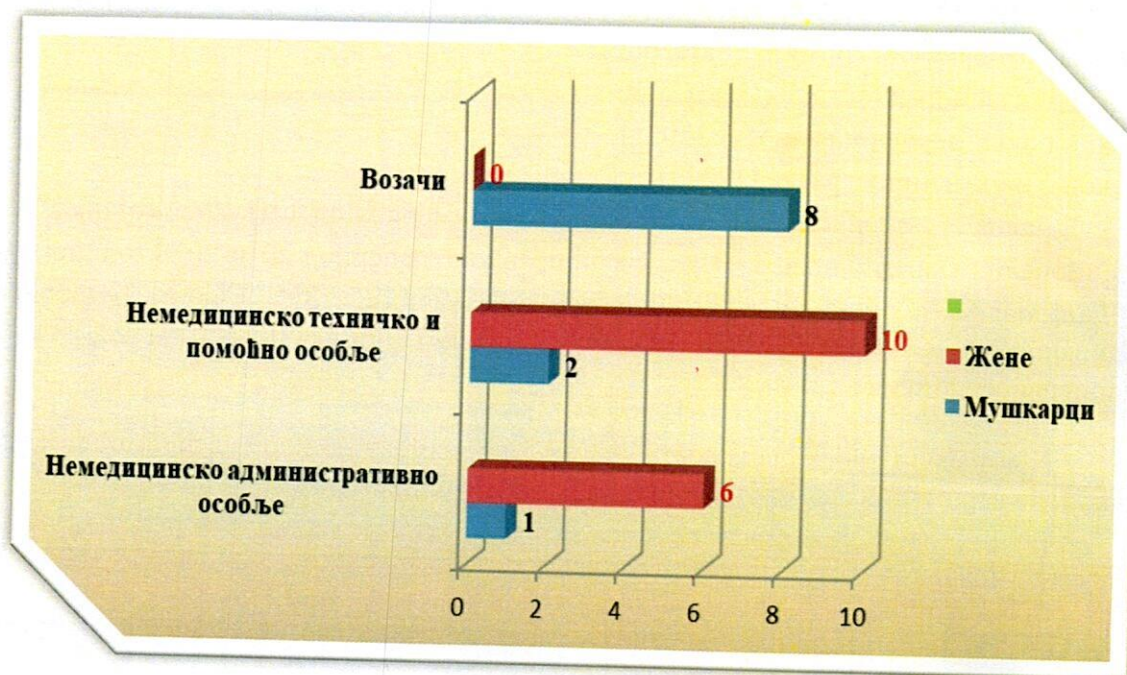




Расподела немедицинског особља у Дому здравља Алибунар“

Табела 4.2.

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
Немедицинско административно особље	1	6	7
Немедицинско техничко и помоћно особље	2	10	12
Возачи	8	0	8
Укупно	11	16	27



Табеле 4.1. - 4.2. представљају расподелу медицинског, административног и техничког особља по различитим категоријама и полу.

Укупан број планираних за примање у радни однос према полној структури: **није планирано.**

Укупан број планираних за отпуштање, према полној структури: **није планирано.**

Број жена које ће се вратити на рад, а које су користиле породилско одсуство: **4 жена.**

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол): **није предвиђено.**

4. ФАЗА ПЛАНИРАЊА

Полазећи од посвећености родној равноправности као изузетно важном принципу, у дефиницији Плана за родну равноправност Дом здравља „Алибунар“ ће користити постојећи релевантни национално правни оквир у овој области и то:

4.1. Прописи

1. Устав Републике Србије (2006)
2. Закон о забрани дискриминације (2009)
3. Закон о равноправности полова (2009)
4. Закон о родној равноправности (2021)
5. Закон о Заштитнику грађана (2009)
6. Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016-2022.године
7. Национални акциони план за родну равноправност за период 2016-2018.године
8. Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2022).Закон о равноправности полова (2009)

При изради овог Плана узети су у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије.

- ❖ поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
- ❖ солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
- ❖ подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
- ❖ јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
- ❖ заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;

- ❖ узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- ❖ континуираност планирања;
- ❖ координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- ❖ конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

4.2. Лица одговорна за спровођење мера

- ✓ Директор,
- ✓ Руководиоци организационих јединица,
- ✓ Тим за родну равноправност,
- ✓ Лице задужено за родну равноправност.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се лице задужено за родну равноправност које одреди директор из реда запослених, које се задужује: да прати његово спровођење, предузима потребне мере за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештава директора.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити и доставити ресорном министарству.

4.3. Тим за родну равноправности

Свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања особљем и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процес селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана.

За управљање људским ресурсима организације и анализу да ли у наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, Дом здравља „Алибунар“ би требао да организује Тим за родну равноправност, чији ће задатак бити да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Директор Дом здравља „Алибунар“ именује Комисију за родну равноправност из реда запослених, чији је задатак да координира спровођењем посебних мера и контролише њихову примену.

4.4. Лице задужено за родну равноправности

Лице задужено за родну равноправност ће пратити спровођење политику и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Дому здравља „Алибунар“, стања о полној структури запослених и радно ангаованих лица у Дому здравља „Алибунар“ у сарадњи са Тимом за родну равноправност и достављаће извештаје директору Дома здравља "Алибунар" о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности.

Лице задужено за родну равноправност биће укључено у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао. Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на седницама Дома здравља и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту. Промовисаће употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације.

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност да су:

- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у Дому здравља
- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима Дома здравља;
- Води формалне и неформалне разговоре и интервјуе са запосленима;
- Сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- Обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

б) Циљеви, мере и области деловања

Циљ: мере и области деловања у Дому здравља

Табела 5.1.

Циљ	Активности	Носилац активности	Период спровођења
Образовати тим за родну равноправност који пружа подршку променама у области родне равноправност	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	директор помоћници директора лице задужено за родну равноправност	I квартал

Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Дома здравља	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку културу	директор помоћници директора лице задужено за родну равноправност	Континуирано
Стимулисати бољу равнотежу полова у дому здравља тамо где је равнотежа урушена.	Покрити различите неуравнотежене области	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Континуирано
Праћење родне равноправности на основу процедура,	Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Директор лице задужено за родну равноправност	Континуирано
Извештавање о стању родне равноправности	Прикупљање и анализа података везаних за пол	Директор лице задужено за родну равноправност Руководиоци организационих јединица	Континуирано

Циљ: Побољшање здравља

Табела 5.2..

Циљ	Активности	Носилац активности	Период спровођења
Очување, унапређење и превенција општег стања здравља жена	Едукација жена, посебно у сеоским срединам о здравственој заштити Подстаћи жене на обављање превентивних прегледа	Лице задужено за родну равноправност Дом здравља „Алибунар“	Континуирано
Веће знање о правима из здравствене заштите	Обележавање датума из Календара здравља	Лице задужено за родну равноправност руководиоци организационих јединица	Квартално

Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље.	Промовисати равноправно учешће мушкарца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту. Покрити различите групе.	Директор, руководиоца за административне послове, лице задужено за родну равноправност	Континуирано
--	---	--	--------------

Циљ: Поддршка родитељству

Табела 5.3.

Циљ	Активности	Носилац активности	Период спровођења
Повећана информисаност младих о репродуктивном здрављу	Едукација младих оба пола о штетности малолетничких бракова и трудноћа	Патронажне сестре, Гинеколошко- акушерско одељење	Континуирано
Припрема будућих мајки за родитељство	Пружање стручне и саветодавне подршке женама, будућим мајкама	Патронажне сестре, Гинеколошко- Акушерско одељење	Континуирано
Подршка свим женама након порођаја	Праћење програма након порођаја у вези дојења, неге бебе и бриге о сопственом здрављу	Патронажне сестре, Гинеколошко- акушерско одељење	Континуирано
Коришћење родитељског одсуства од стране очева	Организовање кампања за промоцију очинства и улоге мушкарца у родитељству	лице задужено за родну равноправност Дом здравља „Алибунар	Континуирано

Циљ: Превенција и сузбијање свих видова насиља над женама

Табела 5.4.

Циљ	Активности	Носилац активности	Период спровођења
Заштита и пружање подршке женама жртвама насиља	Обележавање дана против насиља над женама	Дом здравља „Алибунар“	Континуирано
Активности у циљу свих облика насиља	Едукација и превенција насиља над женама, насиље у породици, трговине људима	Дом здравља „Алибунар“	Квартално

Циљ: Успостављање родно осетљиве културе у Дому здравља

Табела 5.5.

Циљ	Активности	Носилац активности	Период спровођења
Подићи свест свих органа и особља Дома здравља о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	Директор Начелници служби Лице задужено за родну равноправност	Континуирано
Промовисати разумевање актуелних трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнакости породичних обавеза међу медицинским, истраживачким, адм. и техничким особљем.	Организовати иницијативе за промовисање разумевања породичних улога, Охрабрити мушкараце да користе родитељско одсуство под једнаким условима, Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима.	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Континуирано

Усмерити запослене на значај родне равноправности	Организовати обуке запослених у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Континуирано
---	---	---	--------------

Циљ: Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Табела 5.6.

Циљ	Активности	Носилац активности	Период спровођења
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима Дома здравља	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота. Користити различите методе њиховее популаризације	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Континуирано
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука и активности вођења на тему равнотеже између посла и приватног живота и управљања временом. Укључити што више учесника	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Континуирано

5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања васпитања, науке и технолошког развоја, одбране и безбедности заштите животне средине, културе, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивног здравља и права, приступа роби и услуга.

5.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу Законом прописане мере којима се 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), чији је циљ остваривање родне равноправности.

5.2. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Дома здравља, уз истовремено поштовање свих специфичности Дома здравља као здравствене установе, а пре свега специфичности поступка спровођења конкурса за избор и заснивање радног односа медицинског особља, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- 1) Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Дома здравља, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);
- 2) Утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу се тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
- 3) Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање родне равноправности,
- 4) Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Дома здравља;
- 5) Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу с њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
- 6) Унапређење безбедности и здравља на раду и заштита материнства, нега детета, права са аспекта безбедности на раду.
- 7) Искључивање из програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;

- 8) Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
- 9) Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Дому здравља.

Контролу примене посебних мера врше директор Дома здравља, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

6. ПРАЋЕЊЕ ЕВАЛУАЦИЈА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Овим Акционим планом дефинише се оквир за праћење и евалуацију ради осигурања спровођења Закона о равноправности полова Србије на локалном нивоу.

Систем праћења и евалуације обухвата фазе и нивое спровођења самог Акционог плана и треба да обезбеди информације о напретку као и процену успешности остваривања циљева.

Праћење је трајна активност на прикупљању података и информација неопходних за мерење остварења постављених циљева. Праћење је инструмент за унапређивање остварења Акционог плана кроз процену да ли се планиране активности спроводе у складу са Акционим планом и давање повратних информација.

Процес праћења и евалуације спроводи се:

- прикупљањем и анализом података,
- извештавањем и коришћењем анализе.

Извештавање је окосница система праћења и евалуације. У том смислу неопходно је стандардизовати процедуре извештавања, као и формате извештаја који се подносе месечно, квартално и годишње.

Дом здравља је одговоран за реализацију активности утврђених Планом.

До 31. Јануара текуће године за претходну годину доставља се Извештај о реализованим активностима.

Извештај садржи:

- Процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода;
- Податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених;



- Податке о променама у броју руководећих радних места, према полној структури запослених;

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати.

План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Управи за родну равноправност Министарства рада и социјалне политике, Секретаријату за рад, запошљавање и равноправност полова АП Војводина

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Скирца Кин



