



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Дом здравља „Алибунар“

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 30. децембра 2024. године за потребе Дома здравља „Алибунар“_вд директор доноси следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	5
2. ОДЛУКУ О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ИЗРАДЕ И СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	7
3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	7
4. МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ.....	10
5. ОПШТИ ДЕО.....	11
6. ЦИЉЕВИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	15
7. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	16
8. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА.....	20
9. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	20
10. ЗАКЉУЧАК.....	21

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 30. децембра 2022. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона Дом 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

Одговорно лице: Ардељан др Валентин - директор

Лице задужено за родну равноправност: Спасојевић Драгана – дипломирани правник

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

1. УВОД

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 културолошких 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.

Дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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, samozapoшљавања, 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.

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

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 трудноце, 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 интегрисају 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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

2. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (висеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

- **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40— 50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врсти према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- **подстицање на дискриминације** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

- **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- **зарада** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3. МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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;

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

- 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);

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

4. ОПШТИ ДЕО

На основу службене евиденције, Дом здравља "Алибунар" постоји од 1963. године, а на садашњој адреси у ул.Трг Слободе бр.8. У свом саставу има и 10 амбуланти и пружа услуге примарне здравствене заштите становништву на територији општине Алибунар.

Дом здравља „Алибунар“ је акредитована здравствена установа на период од 7 година од 2022. године.

Дом здравља је здравствена установа која обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите. У обављању здравствене делатности на примарном нивоу, дом здравља промовише здравље и пружа превентивне, дијагностичке, терапијске услуге за све категорије становништва и то из:

- опште медицине,
- педијатрије,
- гинекологије,
- хитне медицинске помоћи,
- поливалентне патронаже,
- денталне медицине,
- радиолошке, лабораторијске и друге дијагностике

У циљу ефикаснијег и рационалнијег обављања здравствене делатности у Дому здравља се образују организационе јединице и то:

- А) Служба за здравствену заштиту одраслог становништва, хитне мед. помоћи , кућно нега са палијативним збрињавањем, медицина рада, и денталне медицине
- Б) Служба за здравствену заштиту деце и школске деце, жена са поливалентном патронажом,
- В) Служба за медицинску дијагностику и специјалистичко-консултативну делатност,
- Г) Служба за правне, економско-финансијске послове, техничке и друге сличне послове

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

Укупан број запослених у Дому здравља „Алибунар“ је 107 од чега је 88 запослених жена, а 19 запослених мушкараца.

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

На основу анализе података из кадровске евиденције Дома здравља „Алибунар“, констатује се да у структури запослених постоји родна несразмера у корист жена. Оваква несразмера је последично стање с обзиром да је у Републици Србији здравствена струка заступљенија међу особама женског пола, односно да се за упис у средње школе здравствене струке, па и медицинске факултете у већем броју опредељују особе женског пола

1) Старосна структура запослених

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

У Дому здравља „Алибунар“ запошљавање са врши путем јавних огласа у којима је су наведени услови учешћа на конкурс. Важно је напоменути да су услови конкурса само и искључиво из домена стручности и то било то на одређено или неодређено време, те је на тај начин у потпуности дата једнака могућност уз поштовање родне перспективе и свих принципа родне равноправности.



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

У том смислу у Дому здравља „Алибунар“ не постоји било који облик дискриминације у структури запослених, с обзиром да Дом здравља нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Избор руководећег кадра врши се само на основу критеријума и компетенција које се односе на стручност.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Што се тиче месечних прихода запослених, ниједан од принципа родне равноправности не може имати утицај, па самим тим не постоји ризик од повреде, с обзиром да се зараде обрачунавају на односу коефицијената у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун плата за запослене у јавним службама у делу предвиђеном за здравствене установе. Наведена уредба јасно дефинише висину коефицијента у односу на степен стручне спреме област рада, односно грану медицине за коју се примењује.

Целокупним пословањем Дома здравља, руководи директор Дома здравља, чији су послови и радни задаци, као и услови за именовање одређени Статутом Дома здравља.

Радом службе руководе начелници службе који су одговорни директору Дома здравља за спровођење мера примарне здравствене заштите и адекватан рад службе којом руководе.

У оквиру служби, формирају се одељења и одсеци којима руководе шефови, који су непосредно одговорни начелнику службе и директору Дома здравља.

Уколико није именован шеф одељења, рад службе организује начелник службе.

Начелници служби и шефови одељења усмеравају рад и врше надзор над процесом рада, дају смернице за унапређење квалитета рада у служби и обављају и друге послове по овлашћењу директора. Све руководиоце унутрашњих организационих јединица именује и разрешава директор Дома здравља, одлуком о именовању односно разрешењу, у складу са исказаним потребама службе а у циљу унапређења рада и пословања.

У раду установе постоје и стручни органи који обављају послове одређене законом о здравственој заштити и Статутом Дома здравља „Алибунар“ и то су:

- ❖ Стручни савет (састављен од 5 чланова, по структури 3 жена и 2 мушкарца)
- ❖ Етички одбор (састављен од 4 чланова, по структури 3 жене и 1 мушкарца)
- ❖ Комисија за унапређење квалитета рада (састављена од 5 члана, по структури 0 мушкарца и 5 жена)
- ❖ Комисија за спречавање рано откривање и сузбијање болничких инфекција (састављена од 8 члана, по структури 2 мушкарца и 6 жена)

Дом здравља „АЛИБУНАР“
Број: 02 -1241
Алибунар, 06.12.2024

МИСИЈА ДОМА ЗДРАВЉА

Дом здравља “Алибунар” као установа примарне здравствене заштите, кроз превентивни рад и промоцију здравља развија свест о значају очувања здравља, квалитетом својих услуга, заједно са корисницима учествује у спречавању и лечењу болести, рехабилитацији и унапређењу квалитета живота.

ВИЗИЈА ДОМА ЗДРАВЉА

Дом здравља “Алибунар” видимо као савремену институцију примарног нивоа здравствене заштите засноване на превентивним активностима. Један од наших најважнијих изазова је допрети до свести сваког појединца и указати му на значај превентивних прегледа, унапредити и инплементирати превентивне активности у циљу очувања и унапређењу здравља.

Испунићемо потребе и захтеве савременог пацијента применом савремених достигнућа медицинске науке јер је здравље основни људски, породични и национални ресурс у остваривању живота са пуним потенцијалом.

5. ЦИЉЕВИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

а) Општи циљ

Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Дома здравља.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

b) Посебни циљеви

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Дому здравља.

Успостављање инклузивне средине у Дому здравља у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Дома здравља.

6. 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

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.

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.

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

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 информисаности 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.

Спровођење посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Дому здравља. У Дому здравља је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Дома здравља;



ДОМ ЗДРАВЉА
АЛИБУНАР

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дома здравља;
- доставља извештаје руководиоцу, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство);
- 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.

Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор, помоћници директора, као и лице задужено за родну равноправност.

Програмске мере

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;

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

Дом здравља „АЛИБУНАР“
Број: 02 -1241
Алибунар, 06.12.2024

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставарени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Дом здравља ће водити евиденције о подацима разврстаним по полу и то:

- укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу
- броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим радним местима, разврстаних по полу;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су засновали радни однос у претходној години.
- броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- начину поступања Дома здравља по поднетим пријавама

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.

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

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.

Евалуација ће се спроводити редовно – једном годишње и користиће се различити извори података, а на основу дефинисаних индикатора у Акционом плану.

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.

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.

Дом здравља „АЛИБУНАР“
Број: 02 -1241
Алибунар, 06.12.2024

7. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План се примењује почев од дана доношења и објављивања на Огласној табли Дома здравља „Алибунар“.

8. 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.	<i>Др Валентин Ардеан</i>	<i>Вд директор</i>	<i>063/297- 315</i>	<i>direktor@dzalibunar.rs</i>
2.	<i>Драгана Спасојевић</i>	<i>Дипл.правник</i>	<i>065/800- 6497</i>	<i>pravnik@dzalibunar.rs</i>

9. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и 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

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;

Дом здравља „АЛИБУНАР“

Број: 02 -1241

Алибунар, 06.12.2024

- 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;

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

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.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА



