

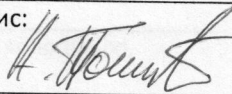
6
Датум: 10.01.2024
Голубац

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1.1. 2023. до 31. 12. 2023. године
Дом здравља Голубац
(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: Дом здравља Голубац Седиште и адреса: Голубац, Трг палих бораца бб Број телефона: 01/678-113 Електронска адреса: domzdravljagolubac@gmail.com Веб сајт: www.domzdravljagolubac.rs Матични број: 17816080 ПИБ: 106889829
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):	<u>а) Да;</u> б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 29.12.2023. године д) Датум јавног објављивања: 10.01.2024. године; ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: www.domzdravljagolubac.rs
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.): Одлични односи између жена и мушкараца у колективу Дома здравља. Стање полне структуре запослених није задовољавајуће, јер већи број запослених чине особе женског пола. б) Списак посебних мера: - организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада; - организовати разговоре са запосленима који обавесте Дом здравља о престанку радног односа о разлозима престанка; - обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства; - у складу са потребама процеса рада Дома здравља и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго; - информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање; - организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада у Дому здравља; - санкционисање недозвољених понашања запослених; - употреба родно заснованог језика. в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Због смањења ризика од повреде принципа родне равноправности. г) Почетак примене посебних мера: Према Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, почев од 01.01.2023.године

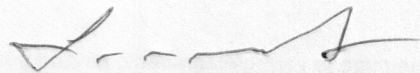
	д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Током целе 2023. године спровођење посебних мера се врши кроз разговоре са запосленима и кроз састанке са запосленима од стране руководиоца организационих јединица. Контролу спровођења мера врши лице задужено за родну равноправност подношењем годишњих извештаја. ђ) Престанак спровођења посебних мера: Док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је усклађивање родне равнотеже у полној структури запослених.
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена): Због специфичности делатности Дома здравља као здравствене установе, није потребно предвидети посебне мере приликом заснивања радног односа и распоређивања на радна места за смањење ризика од повреде принципа родне равноправности. У радном процесу пружања здравствених услуга, знатно мањи број запослених мушког пола је последица тога што образовне профиле за здравствене раднике са средњом и вишом стручном спремом у знатно већем броју уписују особе женског пола, па је самим тим већи број запослених жена за радна места здравствених радника са средњом или вишом стручном спремом. У радном процесу обављања немедицинских послова, разлика је у заступљености полова је мања него у радном процесу пружања здравствених услуга, с том разликом што је у радном процесу обављања немедицинских послова већи број запослених мушкараца. Разлог за то је што у овом радном процесу највећи број извршилаца за радна места возача санитарних возила за која Актом о процени ризика утврђено да су радна места са повећаним ризиком, тако да на конкурсима за заснивање радног односа за ова радна места није било пријављених жена. Приликом расписивања конкурса не поставља се као услов да је кандидат одређеног пола за конкретно радно место. Према томе, Дом здравља не може да утиче на то ког пола су кандидати који се пријављују на конкурс за заснивање радног односа.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Никола	Презиме: Тошић	Контакт телефон: 0600678778	Електронска адреса: domzdravljagolubac@gmail.com	Потпис: 
----------------	-------------------	--------------------------------	---	--

ПРИЛОГ: - Образац 1

Датум: 10.01.2024. година
Место: Голубац

(потпис овлашћеног лица)

В.Д. директора Дома здравља Голубац, др Бобан Трифуновић