

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 23 Статута Дома здравља Голубац од 22.07.2022.године др Бобан Тифуновић, директор Дома здравља Голубац у Голупцу (даље: Орган јавне власти), дана 30.12. 2022. године, доноси

Република Србија
Дом здравља Голубац

Број: 865
Датум: 30.12.2022
Голубац

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДОМУ ЗДРАВЉА ГОЛУБАЦ ЗА
2023.ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Законом се уређује 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/2006);
- Закон;
- Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Органа јавне власти.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Органа јавне власти.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Органа јавне власти.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци Органа јавне власти:

Назив: Дом здравља Голубац

Адреса седишта: Трг палих бораца бб, Голубац

Матични број: 17816080

ПИБ: 106889829

Одговорно лице: директор др Бобан Трифуновић

Подаци о лицу за родну равноправност у Органу јавне власти:

Име и презиме: Траиловић Оливера

Број телефона: 012/678-113

Email: domzdravljagolubac@gmail.com

Структура Органа јавне власти

-Директор

-Главна сестра Дома здравља

-Служба за здравствену заштиту одраслог становништва са хитном медицинском помоћи, лабораторијском и рентген дијагностиком И поливалентном патронажом

-Служба за здравствену заштиту деце, школске деце, жена и стоматолошку здравствену заштиту

-Служба за правне, економско-финанијске техничке и друге послове

Изборни органи Дома здравља Голубац су Управни и Надзорни одбор

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти износи **67** (100%).

Од укупног броја запослених: 28,36 % чине мушкарци 71,64 % чине жене.

Старосна структура запослених у Органу јавне власти:

Укупно: 8 (11,94 %) од 21-30 година живота

Ж: 6 (8,96 %)

М: 2 (2,98 %)

Укупно: 13 (19,40 %) од 31-40 година живота

Ж: 9 (13,43 %)

М: 4 (5,97 %)

Укупно: 22 (32,83 %) од 41-50 година живота

Ж: 16 (23,88 %)

М: 6 (8,95 %)

Укупно: 17 (25,37 %) од 51-60 година живота

Ж: 12 (17,91 %)

М: 5 (7,46 %)

Укупно: 7 (10,44%) од 61-70 година живота

Ж: 5 (7,46%)

М: 2 (2,98 %)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Органу јавне власти:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана

по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Ниво 1	/ (%)	/ (%)	/ (%)
2. Ниво 2	/ (%)	/ (%)	/ (%)
3. Ниво 3	6 (8.96 %)	0 (0 %)	6 (8.96 %)
5. Ниво 4	37 (55,22 %)	32 (47,76 %)	5 (7,46 %)
5. Ниво 5	/ (%)	/ (%)	/ (%)
6. Ниво 6	5 (7,46 %)	3 (4,47 %)	2 (2,98 %)
7.1 Ниво 7.1	13 (19,40 %)	10 (14,92 %)	3 (4,47 %)
7.2 Ниво 7.2	6 (8,96 %)	3 (4,47 %)	3 (4,47 %)
8. Ниво 8	/ (%)	/ (%)	/ (%)

/

6. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Органа јавне власти.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито Велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена ризика у одређеном рандом процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним

бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравниотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравниотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравниотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

7. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У Дому здравља Голубац не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику.

У изборним органима Дома здравља (Управном и Надзорном одбору) и стручним телима (Стручни савет, Етички одбор, Комисија за оцену квалитета...) у потпуности је примењен принцип родне равноправности.

8. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне 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.

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.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравниотежена 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.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце и у свим радним процесима Органа јавне власти, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Орган јавне власти је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Превентивне мере којима се отклањају ризици родне равноправности а које би се могле предузети у Дому здравља Голубац су:

Посебне мере

1. обратити приликом запошљавања посебну пажњу на родни баланс, спречити родни дисбаланс;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
4. организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка.

Предлози посебних мера у процесима рада у којима би могло доћи до повећаног ризика за повреду принципа родне равноправности:

1. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Органа јавне власти:
 - унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Органа јавне власти;
 - подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
 - обавезно родна заступљеност у органима (Управни и Надзорни одбор) и стручним телима (Стручном савету и Комисијама) Органа јавне власти
2. мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:
 - 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 Органа јавне власти 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;
 - организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка;
 - прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Органу јавне власти;
3. мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:
- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
 - санкционисање недозвољених понашања запослених;
4. употреба родно заснованог језика;

Посебне мере се примењују све време да би се одржала родна уравнотеженост у процесима рада.

Треба напоменути да је област примарне здравствене заштите којој припадају Домови здравља, самим тим и овај Орган јавне власти, област, у којој природно доминира женски пол, нарочито у нивоу квалификације 4 НОКс-а струка - медицинска сестра /техничар, која је увек у овом типу установе(према кадровском плану Министарства) најбројнија.

9. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. Име и презиме: Сремчевић Татијана радно место: главна медицинска сестра/тех, број телефона 060/0678-813, Емаил: domzdravljagolubac@gmail.com;
2. Име и презиме: др Жељко Чучковић радно место доктор стоматологије шеф одсека, број телефона 060/0678-823, Емаил: domzdravljagolubac@gmail.com
3. Име и презиме Милош Милојковић, радно место: медицинска сестра/техничар, број телефона 060/0678-863, domzdravljagolubac@gmail.com ;



[Handwritten signature]

Директор Дома здравља Голубац
др Бобан Трифуновић