

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДОМ ЗДРАВЉА
ПРОКУПЉЕ

27. 01. 2023

Бр. 248
ПРОКУПЉЕ

ДОМ ЗДРАВЉА ПРОКУПЉЕ





РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА
ДОМ ЗДРАВЉА ПРОКУПЉЕ
БРОЈ: 230 од 25.12.2022. године
ПРОКУПЉЕ

На основу члана 22. Статута Дома здравља Прокупље, Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр.52/2021) и Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, вд директор Дома здравља Прокупље доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ДОМА ЗДРАВЉА ПРОКУПЉЕ

Дом здравља Прокупље
Ул. Ћирила и Методија 4
МБ 17814303
ПИБ 106948949
Конт. Телефон: 027/ 8130002
Електронска адреса: office@domzdravljaprokuplje.com
Интернет страница: <https://domzdravljaprokuplje.com/>

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
Дом здравља Прокупље, израђен је дана 29.12.2022.године.

Овај План налази се на сајту office@domzdravljaprokuplje.com и у писаном облику у управи Дом здравља Прокупље. Садржи процену ризика, рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима од родне равноправности у Дом здравља Прокупље.

План управљања ризицима може се бесплатно добити у одељењу за правне послове Дома здравља Прокупље ул. Ћирила и Методија 4.

1. УВОД	5
1.1 Значење појединих израза	7
1.2 Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност	10
2. ОПШТИ ДЕО	12
2.1 Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	12
2.3 Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада	18
2.4 Структура запослених према степену стеченог образовања здравствених радника	19
2.5 Структура запослених према годинама старости	20
здравствених радника	20
3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	22
3.1 Мере за остваривање и унапређење родне равноправности	24
3.2 Опште мере	24
3.3 Посебне мере	24
3.4 Рокови за спровођење посебних мера и извештавања	26
3.5 Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	26
3.6 Почетак примене плана	26
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	28
4.1 Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности	29

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 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, самозапошљавања, 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.

1.1 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 (вишеструка 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;
- родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
 - уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
 - 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 врши 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 дискриминацију 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 или 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 штетити њеној или његовој части или угледу;
- 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;
- плата 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;

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

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 A/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 A/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)

2. ОПШТИ ДЕО

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

Дом здравља Прокупље је највећи дом здравља у региону, карактера што говори о његовом значају и одговорности. Дом здравља својим кадровима и простором, обезбеђује школовање и практичну наставу ученицима средње медицинске школе "Др Алекса Савић". Такође Дом здравља је и наставно научна база Медицинског факултета у Нишу.

У Дому здравља се у току године лечи око 40 000 становника. Дом здравља изврши 810 780 услуга.

Као основа структурне реформе 2009. године донета су важна правна акта установе (правилници: о унутрашњој организацији, организацији и систематизацији послова, канцеларијском и архивском пословању, стручном усавршавању и образовању, одлука о радном времену, пословни кодекс итд.).

Подаци о органима Дома здравља (Стручни савет, Етички одбор и Комисија за унапређење квалитета рада) објављени су у Статуту Дома здравља , број: 1 од 20.10.2010. године као и на веб сајту Установе [www. domzdravljaprokuplje.com](http://www.domzdravljaprokuplje.com).

Статутом Дома здравља уређени су и делатност, унутрашња организација, управљање, пословање, услови за именовање и разрешење директора, органи и стручни органи, систем интерне контроле као и друга питања од значаја за рад и пословање Дома здравља.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Дом здравља доноси План остваривања и унапређења родне равноправности у складу са чланом 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Радна места Дома здравља Прокупље, у складу са унутрашњом организацијом, разврстана су у три групе према степену сложености и зависно од врсте стручне спреме:

1. Послови руковођења и координације са посебним овлашћењима и одговорностима ;
2. Послови везани за обављање здравствене делатности;
3. Послови везани за обављање немедицинских делатности (правни, кадровски, економско-финансијски, административни, технички, општи, помоћни и други слични послови)

Организациону структуру Дома здравља Прокупље чине следећи организациони делови:

1. Служба за здравствену заштиту деце и школске деце;
 - развојно саветовалиште
 - саветовалиште за младе
2. Служба за здравствену заштиту жена;
3. Служба за здравствену заштиту одраслог становништва ;
 - Здравствене амбуланте: мала Плана, Велика Плана, Белољин, Џигољ, Доња Речица, Доња Трнава, Гарић;
 - Здравствена станица Житни Поток
 - Центар за превентивне здравствене услуге
 - Саветовалиште за дијабетичаре
4. Служба за здравствену заштиту радника;
5. Служба за хитну медицинску помоћ и санитетски превоз;
6. Служба за кућно лечење;
7. Служба за патронажу;
8. Служба за стоматолошку здравствену заштиту;
 - Одсек дечије и превентивне стоматологије са ортопедијом вилица
 - Одсек опште стоматологије са протетиком, оралном хирургијом и конзервативним лечењем уста и зуба
9. Служба лабораторијске и радиолошке дијагностике;
10. Служба за правне, економске – финансијске, техничке и друге сличне послове:

- Одељење за правне послове
 - Одељење за економско-финансијске послове
 - Одељење за техничке и друге сличне послова
-

**Дом здравља
Прокупље**

Служба за здравствену
заштиту деце и школске
деце

Развојно саветовалиште

Служба за здравствену
заштиту жена

Саветовалиште за младе

Служба за здравствену
заштиту жена

Здравствене амбуланте: Мала
Плана, Велика Плана,
Белољин, Цигол, Доња
Речица, Доња Трнава, Гарић

Служба за здравствену
заштиту одраслог
становништва

Здравствена станица Житни
Поток

Служба за здравствену
заштиту радника

Центар за превентивне
здравствене услуге

Служба за хитну
медицинску помоћ и
санитетски превоз

Саветовалиште за
дијабетичаре

Служба за кућно
лечење

Служба за патронажу

Одсек дечије и превентивне
стоматологије са ортопедијом
вилаца

Служба за
стоматолошку
здравствену заштиту

Одсек опште стоматологије са
протетиком, оралном
хирургијом и конзервативним
лечењем уста и зуба

Служба лабораторијске
и радиолошке
дијагностике

Одељење за правне послове

Служба за правне,
економске –
финансијске, техничке и
друге сличне послове:

Одељење за економско-
финансијске послове

Одељење за техничке и друге
сличне послове

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 производиле 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.

Одлуком Дома здравља Прокупље именована је комисија задужена за спровођење Плана управљања ризицима, бр. одлуке 231 од 25.01.2023. године.

Чланови комисије у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима су:

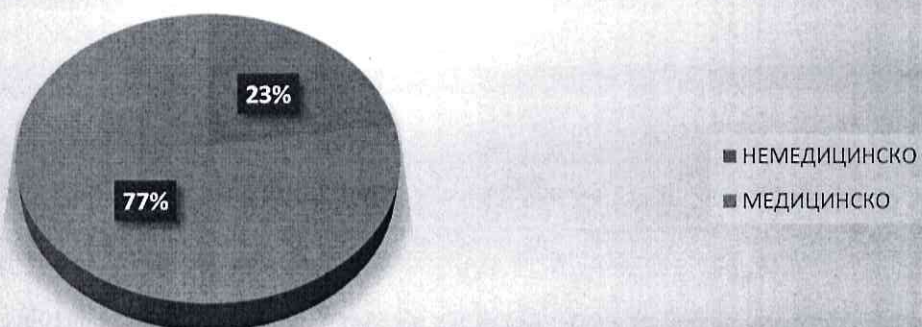
- Иванка Здравковић, психолог
- Гордана Јанковић, дипл.правник – одељење за опште, правне и кадровске послове
- Др Оливера Ранђеловић, специјалиста гинекологије



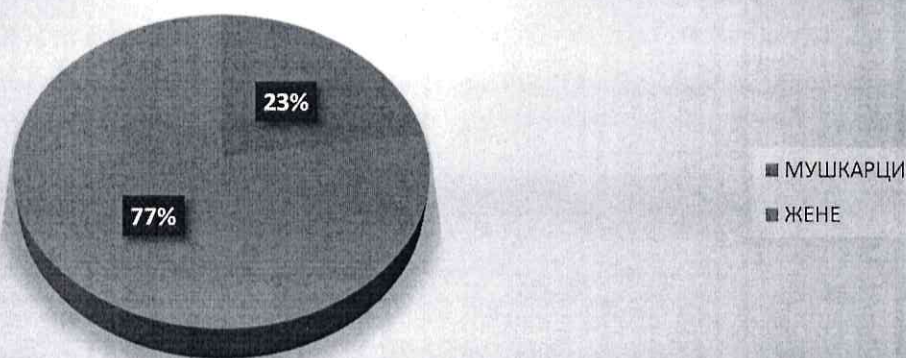
2.3 Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Запослени	Мушкарци	Жене	Укупно
Немедицинско	2	3	5
Медицинско	3	14	17
Укупно	5	17	22

Укупан број запослених према категорији



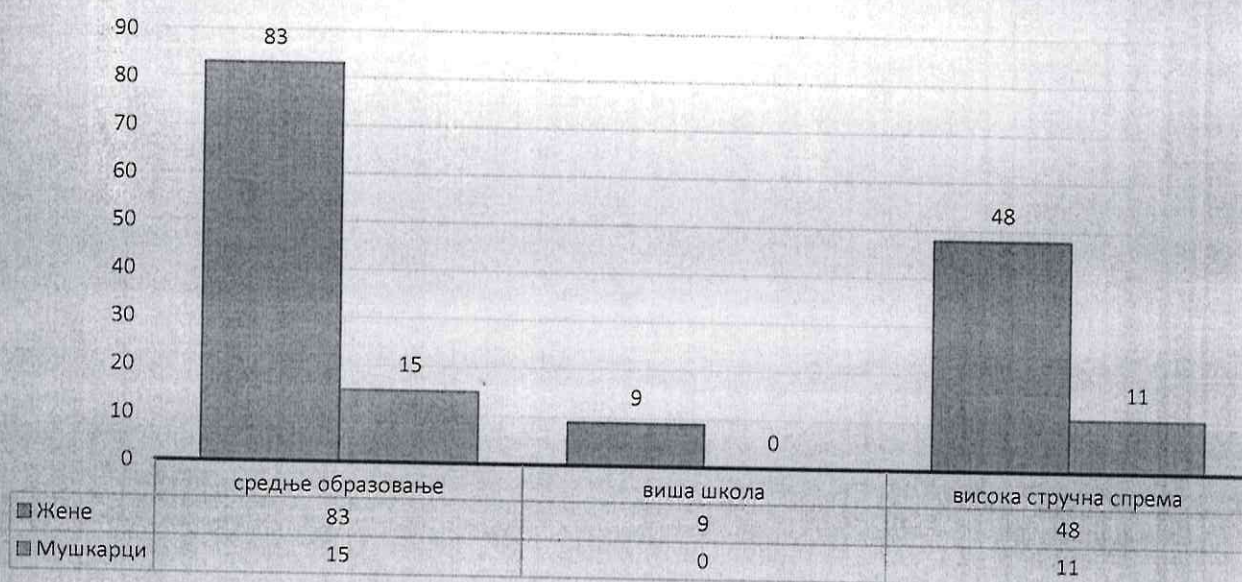
Укупан број запослених према полу



2.4 Структура запослених према степену стеченог образовања здравствених радника

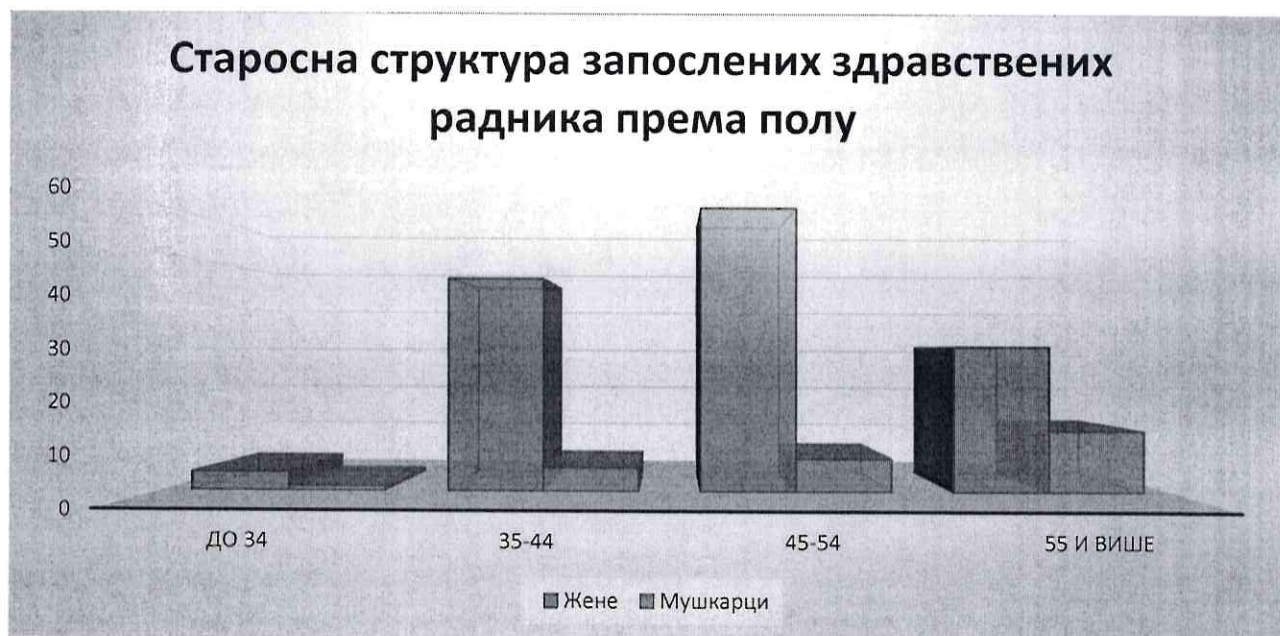
ОБРАЗОВАЊЕ	Укупно		Пол		Пол	
	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	%	МУШКАРЦИ	%
основно образовање	/	/	/	/	/	/
средње образовање	98	59,04	83	59,29	15	57,69
виша школа	9	5,42	9	6,43	/	/
висока стручна спрема	59	35,54	48	34,29	11	42,31
Укупно	166	100%	140	100%	26	100%

Структура запослених здравствених радника према образовању и полу



2.5 Структура запослених према годинама старости здравствених радника

Преглед броја запослених према старости и полу						
Године	Укупно		Пол			
	Број	%	Жене	%	Мушкарци	%
До 34	5	3,01	4	2,86	1	3,85
35-44	50	30,12	45	32,14	5	19,23
45-54	67	40,36	60	42,86	7	26,92
55 и више	44	26,51	31	22,14	13	50,00
УКУПНО	166	100%	140	100%	26	100%



На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Дому здравља Прокупље постоји родна несразмерност, и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен међу немедицинском особљу, а још више изражен међу медицинском особљу, било на одређено или неодређено радно време.

Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса за сваког кандидата појединачно, независно од пола, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да Дом здравља нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс. Чињеница је да се за рад у Дому здравља, у већој мери пријављују жене, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује позитивним прописима, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би Дом здравља Проку могла да предузме а којима би се овај јаз међу половима смањио. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Дому здравља у Прокупљу у претходном периоду није било 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.

Свакако, имајући у виду да јаз постоји, оцењен је умерени степен ризика.

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Дома здравља у Прокупљу у вршењу основних принципа родне равноправности.

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

Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у дому здравља Прокупље, у предходном периоду од 5 година, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

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

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Дома здравља у Прокупљу.

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.

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 слично.

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

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаком приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним и органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично.

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 органа.

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

3.1 Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

3.2 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.

3.3 Посебне мере

Посебне, односно подстицајне 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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Дом здравља у Прокупљу, доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

- **Употреба родно осетљивог језика** на интернет презентацији органа код означавања лица, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова,

конференција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;

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 и жена.

У интерним документима у Дому здравља у Прокупљу није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

- **Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- **Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- **Континуирано стручно усавршавање запослених** о темама родне равноправности принципа једнаких могућности мирног решавања спорова забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.

- **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

3.4 Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

3.5 Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Дом здравља Прокупље нема неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

3.6 Почетак примене плана

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Дома здравља у Прокупљу.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Дому здравља Прокупље.

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.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	e mail
1	Иванка Златковић	психолог	065/692- 2021	office@domzdravljaprokuplje.com
2	Др Оливера Ранђеловић	специјалиста гинекологије	065/692- 0361	office@domzdravljaprokuplje.com
3	Гордана Јанковић	дипломирани правник	063/803- 3597	office@domzdravljaprokuplje.com

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

Редни број	Назив државног органа, организације	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 дрштвени 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	<u>poverenik@ravnopravnost.gov.rs</u>

Дом здравља Прокупље
вд директор



Др Верица Бојичић Илић