

**ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
за период од 1. 1. 20<sup>23</sup>. до 31. 12. 20<sup>23</sup>. године  
Дом здравља Велико Градиште  
**(назив органа јавне власти/послодавца)**

<p>1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):</p>	<p>Назив: <u>Дом здравља Велико Градиште</u> Седиште и адреса: <u>Војводе Путника 28, 12220 Велико Градиште</u>  Број телефона: <u>012/7160700</u> Електронска адреса: <u>domzvg@mts.rs</u> Веб сајт: <u>www.dzvg.rs</u> Матични број: <u>17185918</u> ПИБ: <u>101364553</u></p>
<p>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):</p>	<p><input type="checkbox"/> а) Да; <input type="checkbox"/> б) Не; <input checked="" type="checkbox"/> в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; <input type="checkbox"/> г) Датум доношења: <u>25.12.2023.</u> ; <input type="checkbox"/> д) Датум јавног објављивања: _____ ; <input type="checkbox"/> њ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: _____</p>
<p>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:</p>	<p>а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): <u>Одлично</u></p> <p>б) Списак посебних мера: <u>Употреба родно осетљивог језика, родно буџетирање, промовисање једнаких могућности, усавршавање запослених на тему родне равноправности</u></p> <p>в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: <u>Додатно побољшање стања родне равноправности</u></p> <p>г) Почетак примене посебних мера: <u>Од дана доношења Плана за остваривање родне равноправности</u></p> <p>д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: <u>Сагласно Плану за остваривање родне равноправности</u></p>

ђ) Престанак спровођења посебних мера:

Посебне мере се континуирано спроводе.


4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):

Дом здравља Велико Градиште нема утицаја на полну структуру пријављених кандидата и кандидаткиња за заснивање радног односа у овом органу,

а међу којима су заступљеније жене. Приликом пријема у радни однос у обзир су узимане потребне компетенције за обављање послова које су

кандидати/киње поседовали.

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име: Наташа	Презиме: Баралић	Контакт телефон: 0628092666	Електронска адреса: pravnik@dzvg.rs	Потпис: 
----------------	---------------------	--------------------------------	--	--


**ПРИЛОГ:**

- Образац 1

Датум: 28.12.2023.

Место: Велико Градиште



  
(потпис овлашћеног лица)  
Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Дом здравља Велико Градиште

(назив органа јавне власти/послодавца)

1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):

Назив: Дом здравља Велико Градиште  
Седиште и адреса: Војводе Путника 28, 12220 Велико Градиште

Број телефона: 012/7160700  
Електронска адреса: domzvg@mts.rs  
Веб сајт: www.dzvg.rs  
Матични број: 17185918  
ПИБ:  
101364553

2. а Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 100 (100%)

2. б Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 73 ( 73 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 27 ( 27 %)

2. в Старосна структура:

Укупно: 8 (100%)	Од 21–30 година живота
Ж: 6 (75%)	
М: 2 (25%)	
Укупно: 19 (100%)	Од 31–40 година живота
Ж: 10 (52%)	
М: 9 (48%)	
Укупно: 35 (100%)	Од 41–50 година живота
Ж: 27 (77%)	
М: 8 (23%)	
Укупно: 28 (100%)	Од 51–60 година живота
Ж: 22 (78%)	
М: 6 (22%)	
Укупно: 9 (100%)	Од 61–70 година живота
Ж: 7 (78%)	
М: 2 (22%)	

3. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Основни	9 (100%)	9 (100%)	( %)
2. Средњи	48 (100%)	35 (72%)	13 (27%)
3. Виши	13 (100%)	10 (76%)	3 (23%)
4. Високи	30 (100%)	19 (63%)	11 (36%)

5.	( %)	( %)	( %)
6.	( %)	( %)	( %)
7.	( %)	( %)	( %)
8.	( %)	( %)	( %)

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	95 ( 100 %)	70 ( 73,68 %)	25 ( 26,32 %)
Лица на положајима	5 ( 100 %)	3 ( 60 %)	2 ( 40 %)

5. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	203.190,14 ( 100 %)	102.207,14 ( 50,30 %)	100.983,00 ( 49,70 %)
Лица на положајима	302.809,00 ( 100 %)	152.814,00 ( 50,47 %)	149.995,00 ( 49,53 %)

6. а Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Ж: 3 (60 %)	Од 21–30 година живота
М: 2 (40 %)	
Ж: 2 (66,7 %)	Од 31–40 година живота
М: 1 (33,3 %)	
Ж: _____ ( _____ %)	Од 41–50 година живота
М: _____ ( _____ %)	
Ж: _____ ( _____ %)	Од 51–60 година живота
М: _____ ( _____ %)	
Ж: _____ ( _____ %)	Од 61–70 година живота
М: _____ ( _____ %)	

6. б Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 21–30 година живота

М: 1 \_\_\_\_\_ (100%)

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 31–40 година живота

М: 1 \_\_\_\_\_ (100%)

Ж: 1 \_\_\_\_\_ (100%) Од 41–50 година живота

М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 51–60 година живота

М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Ж: 2 \_\_\_\_\_ (50 %) Од 61–70 година живота

М: 2 \_\_\_\_\_ (50 %)

Разлози: На лични захтев, старосна пензија и изненадна смрт.

7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Запослена лица су примана у радни однос и распоређивана на конкретна радна места у складу са потребним компетенцијама, без обзира на њихов пол.

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Запослени постављени на положаје су испуњавали потребне компетенције за рад на конкретним руководећим местима без обзира на пол.

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Основни	2 (100%)	2 (100%)	( ___ %)
2. Средњи	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
3. Виши	3 (100%)	2 (75%)	1 (25%)
4. Високи	1 (100%)	( ___ %)	1 (100%)
5.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)
6.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)
7.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)
8.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: / \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 21–30 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 31–40 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)      Од 41–50 година живота  
 Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)  
 М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)      Од 51–60 година живота  
 Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)  
 М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)      Од 61–70 година живота  
 Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)  
 М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

11. Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10. овог обрасца.  
 Навести начин поступања: \_\_\_\_\_

12. а Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције:  
 / \_\_\_\_\_

12. б Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције:  
 / \_\_\_\_\_

12. в Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама:  
 / \_\_\_\_\_

13. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:

Укупно: 105 \_\_\_\_\_ (100 \_\_\_ %)  
 Ж: 77 \_\_\_\_\_ (77 \_\_\_ %)  
 М: 28 \_\_\_\_\_ (28 \_\_\_ %)

14. Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21–30 г.	Од 31–40 г.	Од 41–50 г.	Од 51–60 г.	Од 61–70 г.
1.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)
2.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)

3.	( ) %	( ) %	( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %
4.	( ) %	( ) %	( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %
5.	( ) %	( ) %	( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %
6.	( ) %	( ) %	( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %
7.	( ) %	( ) %	( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %
8.	( ) %	( ) %	( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %	Ж ( ) % М ( ) %

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:  
Укупно: / ( ) %  
Ж: ( ) %  
М: ( ) %

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
( ) %		( ) %	( ) %	

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име: Наташа	Презиме: Баралић	Контакт телефон: 0628092666	Електронска адреса: pravnik@dzvg.rs	Потпис: <i>Доротић</i>
----------------	---------------------	--------------------------------	--	---------------------------

Датум: 28.12.2023.

Место: Велико Градиште



(потпис овлашћеног лица)  
Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ДОМ ЗДРАВЉА  
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

бр. 1014  
25.12.2023.  
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

**ПЛАН**  
**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД**  
**ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ**  
**РАВНОПРАВНОСТИ**  
**ДОМА ЗДРАВЉА ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ**

Велико Градиште, децембар 2023.године



На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) Дом здравља Велико Градиште доноси следећи акт :

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

# САДРЖАЈ

УВОД.....	
<b>1. ОПШТИ ДЕО.....</b>	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	
1.2. Родно осетљива статистика.....	
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
3.1. Опште мере.....	
3.2. Посебне мере.....	
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	
3.2.2. Подстицајне мере.....	
3.2.3. Програмске мере.....	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>	
РЕЗИМЕ.....	
ПРИЛОЗИ.....	
1 - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. став 1. овог закона директор Дома здравља Велико Градиште 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 доносиоцу плана:

Дом здравља Велико Градиште, Војводе Путника 28, 12220 Велико Градиште

ПИБ: 101364553

Матични број: 17185918

Одговорно лице: др Љиљана Стевановић, директор

Лице задужено за родну равноправност: Наташа Баралић, дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове.

Чланови тима за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности: Наташа Баралић, Драгана Пајић, Марко Стојановић, Горан Бирташевић, Невенка Радосављевић.

## 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, samozapošljavanja, 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, породичног 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.

## 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 (11005);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (11004);
- 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 202/02;
- Бечка декларација и програм деловања (11003);

## 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 забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16 и 10/2023);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021);

# 1. ОПШТИ ДЕО

## 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

На основу службене евиденције, Дом здравља "Велико Градиште" постоји од 1961. године, а на садашњој адреси у ул. Војводе Путника 28 од јула 1979. године. Површина Дома здравља Велико Градиште је 2656 км<sup>2</sup>, а у свом саставу има и 2 амбуланте ( Мајиловац и Средњево) и пружа услуге примарне здравствене заштите становништву на територији општине Велико Градиште. На овој територији по попису из 2022. године живи 15.947 становника.

Дом здравља Велико Градиште је акредитована здравствена установа на период од 7 година од 2019. године, први пут је акредитована на период од 5 година.

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 из опште медицине, педијатрије, гинекологије, хитне медицинске помоћи, кућног лечења и неге, поливалентне патронаже, денталне медицине, радиолошке, лабораторијске и друге дијагностике и врши специјалистичко консултативну делатност из офталмологије, оториноларингологије, интерне медицине и физикалне медицине и рехабилитације.

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

- 1) Служба за здравствену заштиту одраслог становништва са хитном медицинском помоћи, кућним лечењем и негом и поливалентном патронажом;
- 2) Служба за здравствену заштиту деце, школске деце, жена и здравствену заштиту из области денталне медицине
- 3) Служба за радиолошку и лабораторијску дијагностику и специјалистичко-консултативну делатност
- 4) Служба за правне, економско-финансијске, техничке послове и друге сличне послове.

Укупан број запослених у Дому здравља Велико Градиште је 100 од чега је 73 запослених жена, а 37 запослених мушкараца.

Одговорно лице Дома здравља Велико Градиште је др Љиљана Стевановић, директор. Орган управљања је Управни одбор, именован по старом Закону о здравственој заштити, који броји 4 члана (5-и члан је отишао у пензију из реда запослених), 3 из реда оснивача (сва три женског пола) и 1 из реда запослених Дома здравља Велико Градиште (1 жена).

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 Велико Градиште и то су:

- Стручни савет (састављен од 7 чланова, по структури 5 жена и 2 мушкарца)
- Стручни колегијум ( који чине сви руководиоци организационих јединица унутар Дома здравља Велико Градиште)
- Етички одбор (састављен од 5 чланова, по структури 3 жене и 2 мушкарца)
- Комисија за унапређење квалитета рада (састављена од 3 члана, по структури 2 мушкарца и 1 жене)

#### МИСИЈА:

Дом Здравља Велико Градиште је здравствена установа на примарном нивоу здравствене заштите за становнике општине Велико Градиште, која обухвата заштиту и унапређење здравља, спречавање и рано откривање болести, лечење и рехабилитацију болесних и повређених.

Дом здравља је посвећен унапређењу здравља свих наших суграђана, где је корисник у центру са посебним освртом на рањиве групе становништва.

#### ВИЗИЈА:

Дом здравља Велико Градиште видимо као савремену престижну институцију примарног нивоа здравствене заштите која пружа здравствене услуге високог квалитета. Заједнички циљ и мера сваког успеха биће здравље свих наших суграђана. Тежићемо поверењу и осећају сигурности свих наших корисника.

Један од важнијих изазова је допрети до свести сваког поједника и указати му на значај сопствене одговорности за здравље, унапредити и имплементирати превентивне активности у циљу очувања и унапређења здравља.

## 1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

### 1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Укупан број запослених у Дому здравља Велико Градиште је 100 од чега је 73 запослених жена (73%), а 27 запослених мушкараца(27%).

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

- Стручни савет (састављен од 4 чланова, по структури 4 жене (100% )
- Стручни колегијум ( који чине сви руководиоци организационих јединица унутар Дома здравља Велико Градиште- 4 жене (67%) и 3 мушкараца (43%)
- Етички одбор (састављен од 5 чланова, по структури 3 жене (60%) и 2 мушкараца (40%))
- Комисија за унапређење квалитета рада (састављена од 3 члана, по структури све 2 мушкараца ( 70%) и 1 жена (30%))

У Дому здравља Велико Градиште се не воде евиденције у вези родне заступљености, али је то планирано у складу са овим Планом

### 1.2.1. Структура запослених према степену стеченог образовања

Укупан број запослених у Дому здравља Велико Градиште са основним степеном образовања је 9 запослених, по структури свих 9 женског пола.

Укупан број запослених у Дому здравља Велико Градиште са средњим степеном образовања је 49 запослених, по структури 39 запослених жена и 10 запослених мушкараца.

Укупан број запослених у Дому здравља Велико Градиште са вишим степеном образовања је 8 запослених, по структури 6 запослених жена и 2 запослених мушкараца.

Укупан број запослених у Дому здравља Велико Градиште са високим образовања је 25 запослених, по структури 17 запослених жена и 8 запослених мушкараца.

### 1.2.2. Структура запослених према годинама старости

Старост	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	8	6 (75%)	2 (25%)
Од 31-40 година живота	19	10 (52%)	9 (48%)
Од 41-50 година живота	35	27 (77%)	8 (23%)
Од 51-60 година живота	28	22 (78%)	6 (22%)
Од 61-70 година живота	9	7 (78%)	2 (22%)
70 година и више	1	1 (100%)	( 0%)

Запослених 100

Ж- 73

М- 27

## **2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

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

У Дому здравља Велико Градиште не постоји интерна документација из области родне равноправности, нити постоји потреба да се формирају принципи, односно пропишу и спроводе мере са циљем унапређења родне равноправности. Оба пола су равномерно распоређена у свим органима Дома здравља Велико Градиште, и припадност одређеном полу никад није била од значаја по питању права и обавеза запослених. Не издвајају се посебна средства за унапређење родне равноправности, и без обзира на њу сви запослени равномерно учествују у раду органа управљања Дома здравља Велико Градиште. У претходном периоду од 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или 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.

### **3. 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.

#### **3.1. 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.

#### **3.2. 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.

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, девојчица и мушкараца на информисаност и 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.

### **3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Заступљеност полова у органима одлучивања је уравнотежена и адекватно репрезентује укупан број запослених. Полна припадност није уопште фактор приликом избора лица у органе руковођења

### **3.2.2. Подстицајне мере**

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

**Дом здравља Велико Градиште** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја припадника мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја припадника мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја припадника мање заступљеног пола у органе одлучивања, ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја припадника мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2022 – 2026. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити конкитуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

### 3.2.3. Програмске мере

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

**Дом здравља Велико Градиште** 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;



## **МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

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.

### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у Дома здравља Велико Градиште 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.

### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

---

## **МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

### **Разлог за увођење мере:**

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА СТЕЧЕНИХ НА ОБУКАМА, СЕМИНАРИМА И КОНФЕРЕНЦИЈАМА У РАДУ ПРИЛИКОМ:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова органа одлучивања или управљања;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

### **МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**

#### **Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

#### **Време за увођење мере:**

Други и трећи квартал 2024. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

#### **Престанак спровођења мере:**

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

---

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Р.Б	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	др Љиљана Стевановић	Директорка	0628092607	domzvg@mts.rs
2	Наташа Баралић	Координатор	0628092666	domzvg@mts.rs

## 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 жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

### Б) 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;

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

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.

**- I- Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности**

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs</a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

