

ДОМ ЗДРАВЉА ПАНЧЕВО

Бр: 01-6420/25

Датум: 29. 12 2024 г.
ПАНЧЕВО

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДОМ ЗДРАВЉА ПАНЧЕВО

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Дома здравља Панчево доноси се следећи акт:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....	3
1. ОПШТИ ДЕО	7
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	7
1.2. Родно осетљива статистика	9
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	15
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	16
3.1. Опште мере.....	16
3.2. Посебне мере.....	16
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	16
3.2.2. Подстицајне мере.....	17
3.2.3. Програмске мере	19
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	22
ЗАКЉУЧАК.....	23
ПРИЛОЗИ	24

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. ст. 1. овог закона директор Дома здравља Панчево 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.

План управљања ризицима почиње да се примењује од дана доношења Одлуке о усвајању Плана управљања ризицима.

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, 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.

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

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

¹ CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.²

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 А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

² https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html

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);

1. ОПШТИ ДЕО

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Дом здравља Панчево	
Скраћени назив	ДЗ Панчево	
Матични број	08913889	
ПИБ	106481499	
Адреса седишта	Милоша Обреновића 2Б, Панчево	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Др Зорица Сокић
	Број телефона на радном месту	013317901
	Мобилни телефон	0668061101
	e-mail	office@dzpancevo.org

Дом здравља Панчево је правно лице са статусом Установе чији је оснивач Аутономна покрајина Војводина. Аутономна покрајина Војводина је донела Одлуку о преузимању оснивачких права над Домом здравља Панчево која је објављена у Службеном листу АПВ број 24/19.

Дом здравља Панчево је као установа уписана у регистар Агенције за привредне регистре под бројем БЗУ 624/2022 од 09.03.2022. године.

Дом здравља Панчево обавља делатност примарне здравствене заштите на подручју Града Панчева у складу са Законом о здравственој заштити, Законом о здравственом осигурању, Законом о правима пацијената и другим законским и подзаконским актима која нарочито обухватају:

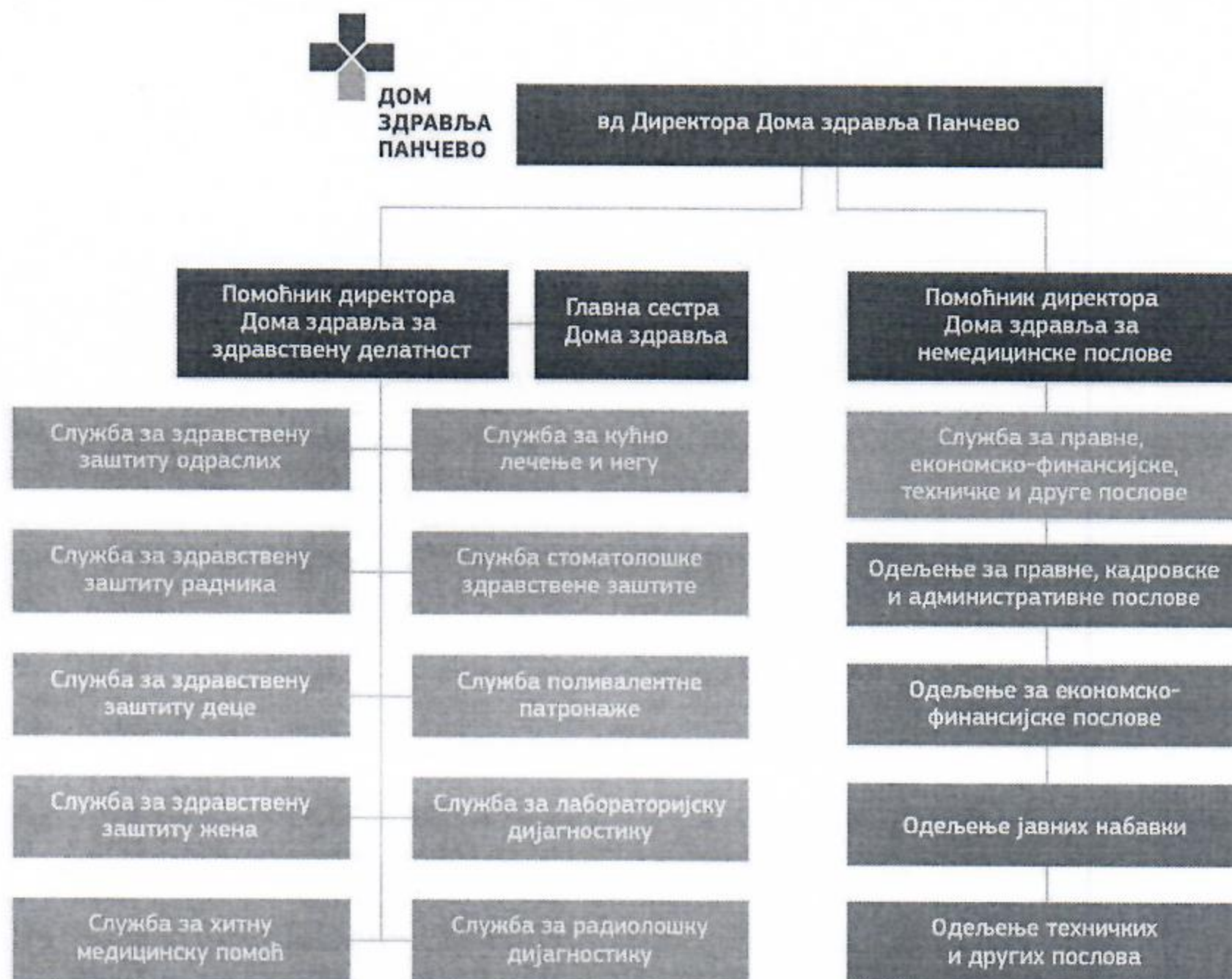
- Заштиту и унапређење здравља, спречавање и рано откривање болести, лечење, рехабилитацију болесних и повређених;
- Превентивну здравствену заштиту групација становништва изложених повећаном ризику обољевања и осталих становника у складу са посебном програмом превентивне здравствене заштите;
- Здравствено васпитање и саветовање за очување и унапређење здравља
- Спречавање, рано откривање и контролу малигних и других масовних болести од већег социомедицинског значаја;
- Спречавање, откривање и лечење болести уста и зуба;
- Патронажне посете, лечење и рехабилитацију у кући
- Спречавање и рано откривање болести
- Хитну медицинску помоћ и санитетски превоз
- Рехабилитацију деце и омладине са сметњама у телесном и душевном развоју;
- Заштиту менталног здравља;
- Кућно лечење и палијативно збрињавање;
- Друге послове уведене Законом.

Дом здравља Панчево:

- Прати и анализира здравствено стање становништва Града Панчева и коришћење здравствене заштите и предузима и предлаже мере за њихово унапређење;
- Подноси извештаје надлежним органима о здравственом стању становништва, о сопственом раду и резултатима спроведених мера заштите;
- Обезбеђује услове за стално стручно усавршавање својих запослених, за побољшање услова и организације рада;
- Спроводи мере ради спречавања нежељених компликација и последица при пружању здравствене заштите, као и мере опште сигурности за време боравка грађана у здравственој установи уз сталну контролу ових мера;
- Организује и спроводи мере сталног унапређења квалитета стручног рада и унутрашњи стручни надзор над стручним радом запослених;
- Организује и спроводи мере у случају елементарних и других непогода и ванредних прилика;
- Организује односно обезбеђује спровођење мера за одлагање, односно уништавање медицинског отпада у складу са Законом.

У циљу ефикасног и рационалног обављања послова и ради оптималног коришћења кадрова и опреме у Дому здравља Панчево се образују следеће организационе јединице:

1. Служба за здравствену заштиту одраслих;
2. Служба за здравствену заштиту радника;
3. Служба за здравствену заштиту деце;
4. Служба за здравствену заштиту жена;
5. Служба за хитну медицинску помоћ;
6. Служба за кућно лечење и негу;
7. Служба поливалентне патронаже;
8. Служба стоматолошке здравствене заштите;
9. Служба за лабораторијску дијагностику;
10. Служба за радиолошку дијагностику;
11. Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге послове.



1.2. Родно осетљива статистика

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 омогућава 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.

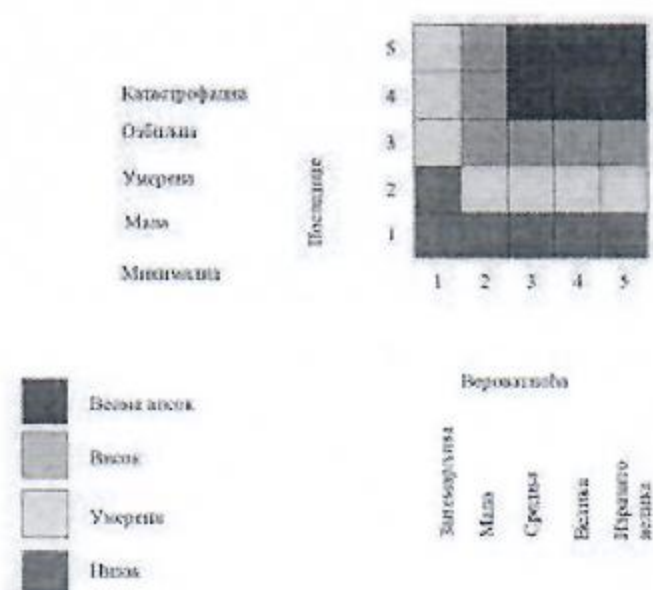
У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Процена ризика

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрукују повреду принципа родне равноправности и сагладавају могуће последице. Потребне 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



Процена ризика у одређеној служби се врши тако што се број запослених и радно ангажованих лица мање заступљеног рода у служби подели са укупним бројем запослених и радно ангажованих у том процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова, на основу којег се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна неравноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују ризици за повреду принципа родне равноправности

- **0-10% веома висок ризик**
- **11-20% висок**
- **21-30% умерени**
- **31-40% низак**

Списак Служби са резултатима процене ризика у Дому здравља Панчево:

Управа

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
3 (100%)	0 (0%)	3	Веома висок

Служба за здравствену заштиту одраслих

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
176 (92,6%)	14 (7,4%)	190	Веома висок

Служба за кућно лечење и негу

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
15 (83,3%)	3 (16,7%)	18	Висок

Служба стоматолошке здравствене заштите

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
64 (86,5%)	10 (13,5%)	74	Висок

Служба за здравствену заштиту деце

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
45(93,8%)	3 (6,2%)	48	Веома висок

Служба поливалентне патронаже

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
18 (100%)	0 (0%)	18	Веома висок

Служба за здравствену заштиту жена

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
18 (94,7%)	1 (5,3%)	19	висок

Служба за лабораторијску дијагностику

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
26 (92,8%)	2 (7,2%)	28	Веома висок

Служба за хитну медицинску помоћ (са возачима)

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
41 (45,6%)	49 (54,4%)	90	Низак

Служба за радиолошку дијагностику

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
7 (70%)	3 (30%)	10	Умерени

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

жене	мушкарци	укупно	Степен ризика
33 (66%)	17 (34%)	50	Умерени

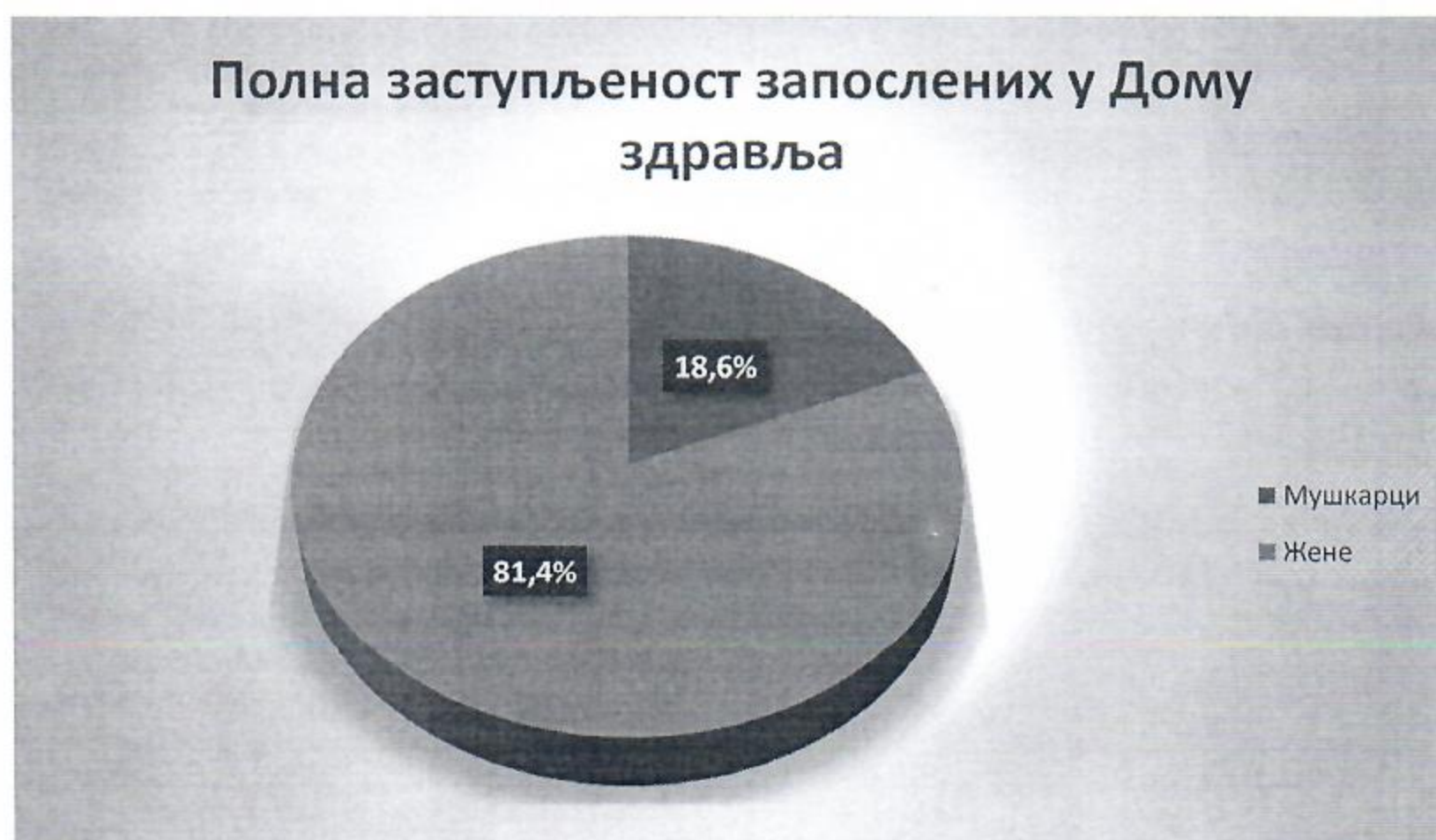
На основу извршене анализе произилази да је у Дому здравља Панчево у већини служби осетна неуравнотеженост полова.

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

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 548

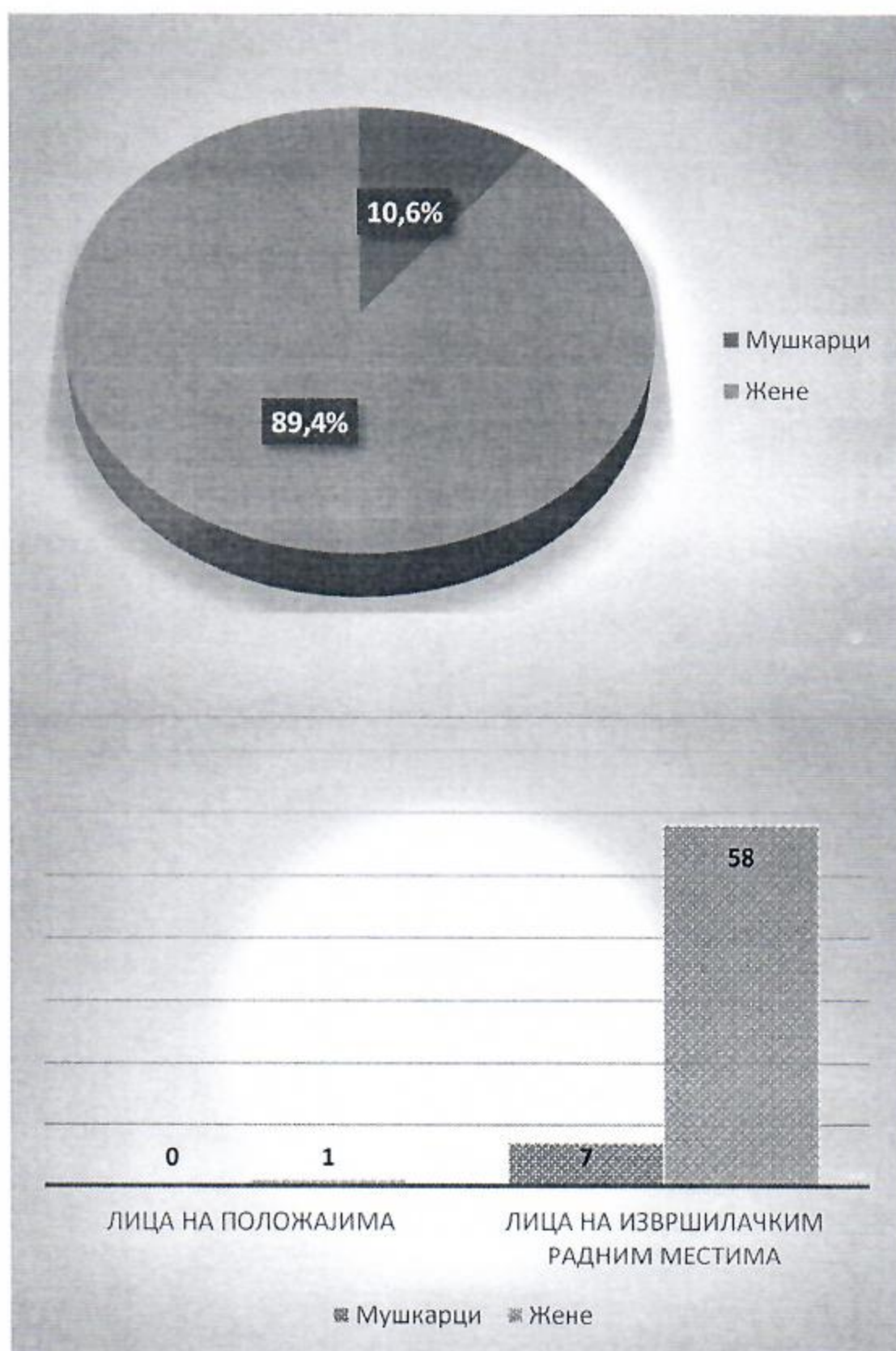
Број запослених и радно ангажованих жена: 446

Број запослених и радно ангажованих мушкараца: 102



Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима:

	Мушкарци	Жене
Лица на положајима	0	1
Лица на извршилачким радним местима	7	58
Укупно	7	59



1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

	Мушкарци	Жене	Укупно
Висока стручна спрема	49	120	169
Виша стручна спрема	3	33	36
Средња стручна спрема	49	254	303
Нижа стручна спрема	1	39	40
Укупно	102	446	548



1.2.3. Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура запослених													Укупно
	18-20		21-30		31-40		41-50		51-60		61-70			
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж		
	0	0	9	42	30	85	27	132	32	138	13	40		
Укупно	0		51		115		159		170		53			



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

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

У дому здравља Панчево не постоје области и радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

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

У Дому здравља Панчево у претходном периоду био је 1 пријављени случај узнемиравања.

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.

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Дому здравља Панчево постоји неуравнотежена заступљеност полова како у органима одлучивања, тако и у организационој структури.

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

- План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- Утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу се тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
- Успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног радног места на друго у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених)
- Успостављање равнотеже полне структуре на руководећим местима;
- Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу с њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
- Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од

сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;

- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање родне равноправности;
- 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;
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

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 Панчево услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће подстицајне мере:

3.2.2.1. Успостављање родне равноправности у Дому здравља Панчево

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Образовати Тим за родну равноправност која пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	Донета одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност Образован Тим за родну равноправност	директор помоћник директора	I квартал
Подићи свест свих органа и особља Дома здравља о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	Повећан проценат руководиоца и особља запослених у Дому здравља на обуци знања и вештине у вези са родном равноправношћу	директор помоћници директора Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Дома здравља	Етички одбор треба да integriше родну равноправност у етичку културу	Етички одбор integriше родну равноправност у етичку културу	директор помоћници директора лице задужено за родну равноправност	Континуирано

Праћење родне равноправности на основу процедура,	Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Урађене процедуре о родној равноправности	директор помоћници директора Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Извештавање о стању родне равноправности	Прикупљање и анализа података везаних за пол	План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Управи за родну равноправност Министарства рада и социјалне политике	Директор Тим задужен за родну равноправност руководиоци организационих јединица	Континуирано

3.2.2.2. Циљ: Побољшање здравља

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Очување, унапређење и превенција општег стања здравља жена	Едукација жена, посебно у сеоским срединама о здравственој заштити Подстаћи жене на обављање превентивних прегледа	Повећана свест и знање жена о мерама здравствене заштите Повећана доступност информација	Тим за родну равноправност Дом здравља Панчево	Континуирано
Веће знање о правима из здравствене заштите	Обележавање датума из Календара здравља	Повећан број реализованих активности-учесника (спроведени превентивни прегледи)	Тим за родну равноправност Дом здравља Панчево	Квартално

3.2.2.3. Циљ: Подршка родитељству

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Повећана информисаност младих о репродуктивном здрављу	Едукација младих оба пола о штетности малолетничких бракова и трудноћа	Повећан број едукација	Служба поливалентне патронаже, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано

Припрема будућих мајки за родитељство	Пружање стручне и саветодавне подршке женама, будућим мајкама	Повећана информисаност жена	Служба поливалентне патронаже, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано
Подршка свим женама након порођаја	Праћење програма након порођаја у вези дојења, неге бебе и бриге о сопственом здрављу	Повећан проценат деце која су обухваћена патронажном посетом Повећан проценат жена које су посетиле гинеколога након порођаја	Служба поливалентне патронаже, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано
Коришћење родитељског одсуства од стране очева	Организовање кампања за промоцију очинства и улоге мушкарца у родитељству	Повећан удео очева који користе одсуство ради неге детета	Служба поливалентне патронаже, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано

3.2.2.4. Циљ: Превенција и сузбијање свих видова насиља над женама

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Заштита и пружање подршке женама жртвама насиља	Обележавање дана против насиља над женама	Пружена медицинска, социјална, правна и психолошка помоћ женама жртве насиља	Дом здравља Панчево	Континуирано

3.2.3. Програмске мере

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

Дом здравља Панчево 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 Дому здравља Панчево 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 равноправност 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 Управног одбора Дома здравља Панчево;

- 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:

Први и други квартал 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши 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

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Јелена Недељковић Шашић	руководилац правних, кадровских и административних послова – шеф одељења	0668061101	kadrovska@dzpancevo.org

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

- Успостављање родне равноправности у Дому здравља Панчево;
- Побољшање здравља;
- Подршка родитељству;
- Превенција и сузбијање свих видова насиља над женама.

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 Панчево.

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.

ПРИЛОЗИ

- I Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности
- II Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- III 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	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.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	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

У Панчеву,
29.12.2025. године



В.Д. ДИРЕКТОРА
ДР ЗОРИЦА СОКИЋ