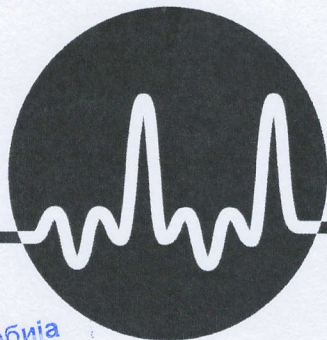




Република Србија



ДОМ ЗДРАВЉА ЖАГУБИЦА

Николе
Пашића бр 22
12320
Жагубица

Тел. 012/643-
140
Факс 012/643-
144
ПИБ 101579444

dzzagubica@gmail.com
www.dzzagubica.rs
МБ17185934



Република Србија
ДОМ ЗДРАВЉА

Број

6

08.01.2025

Жагубица

МИНИСТАРСТВО ЗА ЉУДСКА И МАЊИНСКА ПРАВА И ДРУШТВЕНИ
ДИЈАЛОГ

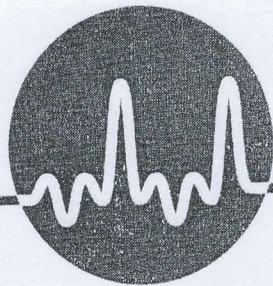
Београд

Предмет: Достављање Плана управљања ризицима од повреде принципа родне
равноправности за 2025. год.

У прилогу Вам достављамо План управљања ризицима од повреде
принципа родне равноправности за 2025. год.

Директор
Весна Стојиловић Гвозденовић
спец. ургентне медицине





ДОМ ЗДРАВЉА ЖАГУБИЦА

Николе Пашић
22
12320 Жагубица

Тел. 012/643-140 dzzagubica@gmail.
Факс 012/643-144 www.dzzagubica.rs
Ж.р. 840-474661-08
840-474667-87

На основу члана 64 Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 директор) Дома здравља у Жагубица доноси:

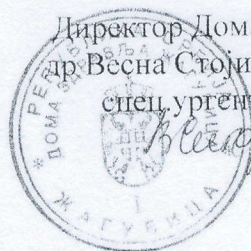
Одлука о одређивању лица за родну

Одређује се Милена Стојимировић, дипл. правник, запослена на пословима за правне, кадровске и административне послове, као лице задужено за родну равноправност.

Лице из става један овог члана:

- 1 Прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга установе у којем су запослени;
- 2 Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у установи у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
- 3 Доставља извештаје из претходне тачке руководиоцу установе, које руководиоца установе након доношења, доставља надлежном Министарству;
- 4 Сарађује са министарством и телима за родну равноправност по питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
- 5 Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6 Обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Директор Дома здравља Жагубица
др Весна Стојиловић-Гвозденовић
специјалност: ургентне медицине





Република Србија
ДОМ ЗДРАВЉА

Број 2542

31.12.2024
Жагубица

Образац ИЗВЕШТАЈ

О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

за период од 1. 1. 204 до 31. 12. 204 године

Дом здравља Жагубица

(назив подносиоца извештаја)

Назив: Дом здравља Жагубица

Седиште и адреса: Николе Пашића бр. 22

Број телефона: 012/643-140

Електронска адреса: dzzagubica@gmail.com

Веб сајт:

Матични број: 17185934

ПИБ: 10157934

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Дом здравља Жагубица

(назив органа јавне власти), Број:

2311

, донет 29.12.2023.године у Жагубици

(датум и место).

I. Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:

1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:

Област примарне здравствене заштите којој припадају Дови здравља је област у којој доминира женски пол,

нарочито у нивоу 4. НОКС-а струка медицинских техничара.

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:

а) занемарљив 100%

б) мали 0%

в) средњи 0%

г) велики 0%

д) изразито велики 0%

3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):

а) веома висок (црвена) 0

б) висок (наранџаста) 0

в) умерени (жута) 0

г) низак (зелена) 0

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

а) катастрофалне без наступања последица,

б) озбиљне без наступања последица,

в) умерене без наступања последица,

г) мале без наступања последица,

д) минималне без наступања последица

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Стање у појној структури је незадовољавајуће. Већи број запослених у Дому здравља Жагубица су особе женског пола, то не ремети процес рада у Дому здравља Жагубица. Током 2024. године није било притужби на родну неравноправност, као ни случаја сексуалног узнемиравања.

II. Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) стварање, омогућавање и унапређење једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира
- 2) на пол кандидата, превасходно кроз одговарајуће препоруке надлежним органима оснивача и руководству
- 3) установе.
- 4)
- 5)

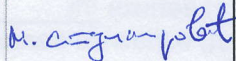
III. Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Једна запослена користи плаћено одсуство са рада ради неге детета,
- 2) 1 особа женског и 1 особа мушког пола су примљени у радни однос на одређено време
- 3) Благовремено обавештавање запослених вођењем разговора и иштицањем законских прописа на
- 4) огласној табли.
- 5) Примењују се законски прописи за употребу родно осетљивог језика.

IV. Разлози због којих мере нису спроведене:

- 1) већи је број жена у ДЗ Жагубица због специфичне делатности у ДЗ Жагубица
- 2) Већа је заступљеност жена које се школују за послове медицинског кадра.
- 3) Дом здравља Жагубица, нарочито због недостатка изабраног лекара у Служби за здравствену заштиту одраслог
- 4) становништва са кућним лечењем и негом не може да утиче на то ког пола су кандидати који се пријављују на
- 5) конкурс.

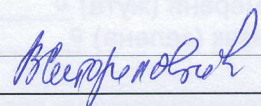
ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

| Име: | Презиме: | Контакт телефон: | Електронска адреса: | Потпис: |
|--------|--------------|------------------|----------------------|---|
| Милена | Стојимировић | 062/889-81-61 | pravno@dzzagubica.rs |  |

Датум: 31.12.2024

Место: Жагубица





(печат и потпис одговорног лица)
Назив функције, име и презиме
руководиоца



Република Србија
ДОМ ЗДРАВЉА

Број 25411

30.12 2024

Жагубица

Образац 3

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 204 . до 31. 12. 204 . године


Дом здравља Жагубица

(назив органа јавне власти/послодавца)

| | |
|---|---|
| 1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац): | Назив: <u>Дом здравља Жагубица</u> Седиште и адреса: <u>12320 Жагубица, ул. Николе Пашића бр. 22</u> Број телефона: <u>012/643-140</u> Електронска адреса: <u>dzzaqubica@gmail.com</u> Веб сајт: _____ Матични број: <u>17185934</u> ПИБ: _____ <u>10185934</u> |
| 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): | <input type="checkbox"/> а) Да; <input type="checkbox"/> б) Не; <input checked="" type="checkbox"/> в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; <input checked="" type="checkbox"/> г) Датум доношења: <u>2311 од 29.12.2023.</u> ; <input type="checkbox"/> д) Датум јавног објављивања: _____ ; <input type="checkbox"/> њ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: _____ |
| 3. Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера: | а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): <u>Одлични односи између мушкараца и жена у колективу Дома здравља. Стање полне структуре запослених није задовољавајуће, јер већи број запослених чине особе женског пола</u> б) Списак посебних мера: <u>стварање, омогућавање и унапређење једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол кандидата, превасходно кроз одговарајуће препоруке надлежним органима оснивача и руководству Установе.</u> в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: <u>због смањења ризила од повреде принципа родне равноправности.</u> г) Почетак примене посебних мера: <u>Према плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности бр. 3211 од 29.12. године</u> д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: <u>током целе 2024. године тежи се омогућавању једнаких могућности за запошљавање, односно радно ангажовање, без обзира на пол кандидата.</u> |

| | |
|----|--|
| | <p>ћ) Престанак спровођења посебних мера: Док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је усклађивање родне равнотеже у полној структури</p> |
| 4. | <p>Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):</p> <p>Због специфичне делатности Дома здравља Жагубица, није потребно предвидети посебне мере приликом заснивања радног односа. У радном процесу пружања здравствених ус знатно је мањи број запослених мушког пола, а разлог томе је што здравствене профиле у знатно већем броју уписују особе женског пола, па је самим тим већи број запослена за радна места здравствених радника.</p> |

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

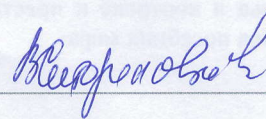
| Име: | Презиме: | Контакт телефон: | Електронска адреса: | Потпис: |
|--------|--------------|------------------|----------------------|---|
| Милена | Стојимировић | 062/889-81-61 | pravno@dzzagubica.rs |  |

ПРИЛОГ:

– Образац 1

Датум: 31.12.2024

Место: Жагубица



(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица



Република Србија
ДОМ ЗДРАВЉА

Број 2540
30.12 2024
Жагубица

Образац I

**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

У ДОМУ ЗДРАВЉА ЖАГУБИЦА

(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 ЖАГУБИЦА
Седиште и адреса: НИКОЛЕ ПАШИЋА 22
Број телефона: 012/643-140
Електронска адреса: _____
Веб сајт: _____
Матични број: 17185934
ПИБ: _____
101579444

2. а Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 97 (100%)

2. б Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 77 (79,38 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 20 (20,62 %)

2. в Старосна структура:

| | |
|-------------------------------------|------------------------|
| Укупно: <u>6</u> (<u>6,14</u> %) | Од 21–30 година живота |
| Ж: <u>3</u> (<u>3,13</u> %) | |
| М: <u>3</u> (<u>3,13</u> %) | |
| Укупно: <u>18</u> (<u>18,56</u> %) | Од 31–40 година живота |
| Ж: <u>16</u> (<u>16,70</u> %) | |
| М: <u>2</u> (<u>2,07</u> %) | |
| Укупно: <u>19</u> (<u>19,59</u> %) | Од 41–50 година живота |
| Ж: <u>17</u> (<u>17,10</u> %) | |
| М: <u>2</u> (<u>2,07</u> %) | |
| Укупно: <u>38</u> (<u>39,18</u> %) | Од 51–60 година живота |
| Ж: <u>30</u> (<u>30,31</u> %) | |
| М: <u>8</u> (<u>8,30</u> %) | |
| Укупно: <u>16</u> (<u>16,50</u> %) | Од 61–70 година живота |
| Ж: <u>11</u> (<u>11,33</u> %) | |
| М: <u>5</u> (<u>5,18</u> %) | |

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

| Ниво квалификације: | Укупно: | Жена: | Мушкараца: |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1. | <u>(4,12 %)</u> | <u>(6,09 %)</u> | <u>(1,03 %)</u> |
| 2. | <u>(0 %)</u> | <u>(0 %)</u> | <u>(0 %)</u> |
| 3. | <u>(0 %)</u> | <u>(0 %)</u> | <u>(0 %)</u> |
| 4. | <u>(58,76 %)</u> | <u>(46,38 %)</u> | <u>(12,37 %)</u> |

| | | | |
|----|----------|----------|---------|
| 5. | / (0 %) | / (0 %) | / (0 %) |
| 6. | (12,37%) | (11,34%) | (10,3%) |
| 7. | (24,15%) | (10,56%) | (6,19%) |
| 8. | / (0 %) | / (0 %) | / (0 %) |

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 | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) |
| Лица на положајима | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) |

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 | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) |
| Лица на положајима | 0 (0 %) | 0 (0 %) | 0 (0 %) |

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: 0 (0 %) Од 21–30 година живота
М: 0 (0 %)

Ж: 1 (10,3 %) Од 31–40 година живота
М: 0 (0 %)

Ж: 0 (0 %) Од 41–50 година живота
М: 0 (0 %)

Ж: 0 (0 %) Од 51–60 година живота
М: 0 (0 %)

Ж: 0 (0 %) Од 61–70 година живота
М: 1 (10,3 %)

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: 2 (2,06%)
М: 4 (4,03%)

Од 21–30 година живота

Ж: 0 (0%)
М: 0 (0%)

Од 31–40 година живота

Ж: 1 (1,03%)
М: 1 (1,03%)

Од 41–50 година живота

Ж: 0 (0%)
М: 0 (0%)

Од 51–60 година живота

Ж: 0 (0%)
М: 0 (0%)

Од 61–70 година живота

Разлози: ЗА 4 ЗАПОСЛЕНА ЛИЦА РАДНИ ОДНОС ЈЕ ПРЕСТАО ЗБОГ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ, ДОК ЈЕ ЈЕДНОМ ЛИЦУ ПРЕСТАО РАДНИ ОДНОС

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

Навести разлоге: На радним местима здравствених радника знатно је мањи број запослених лица мушког пола, што је последица уписа у школи знатно већег броја особа женског пола. На техничким пословима већа је заступљеност мушкараца при запошљавању.

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

Навести разлоге: На руководећим радним местима, већи је број именованих особа женског пола, из разлога што у Дому здравља Жагубица већи је број запос

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. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 2. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 3. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 4. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 5. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 6. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 7. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |
| 8. | (0 %) | (0 %) | (0 %) |

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: 0 (0%)
Ж: 0 (0%)
М: 0 (0%)

Од 21–30 година живота

Укупно: 0 (0%)
Ж: 0 (0%)
М: 0 (0%)

Од 31–40 година живота

| | | | | | | | | |
|----|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| 3. | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) |
| 4. | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 4 (4,17%) М 0 (0%) | Ж 2 (2,06%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) |
| 5. | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) |
| 6. | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) |
| 7. | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 1 (1,03%) М 1 (1,03%) | Ж 2 (2,06%) М 0 (0%) | Ж 1 (1,03%) М 0 (0%) | Ж 1 (1,03%) М 7 (7,71%) |
| 8. | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | $\frac{0}{(0\%)}$ | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) | Ж 0 (0%) М 0 (0%) |

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:

Укупно: 0 (0%)

Ж: 0 (0%)

М: 0 (0%)

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): |
|---------------------------------|-------------------------|------------|----------------|----------------------------|
| 0 (0%) | | 0 (0%) | 0 (0%) | |

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

| | | | | |
|----------------|--------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|
| Име: Милена | Презиме: Стојимировић | Контакт телефон: 062-889-81-61 | Електронска адреса: pravno@dzzagubica.rs | Потпис: <i>М. Стојимировић</i> |
|----------------|--------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|

Датум: 31.12.2024

Место: Жагубица



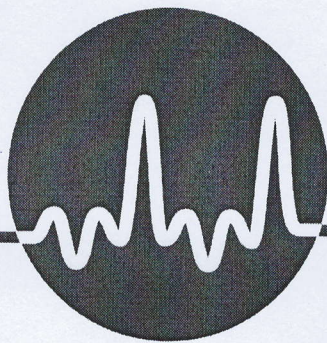
М. Стојимировић
(потпис овлашћеног лица)
Назив функције, име и презиме овлашћеног лица



Република Србија

ДОМ ЗДРАВЉА ЖАГУБИЦА

Николе Пашића Тел. 012/643-140 dzzagubica@gmail.com
бр 22 Факс 012/643-144 www.dzzagubica.rs
12320 Жагубица ПИБ 101579444 МБ17185934



Република Србија
ДОМ ЗДРАВЉА

Број 2319
29.12 2023
Ж а г у б и ц а

На основу члана 23. став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021, члана 4. ст. 6. и 7. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризиком од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 89" даље: Правилник), директор Дома здравља доноси

ОДЛУКУ О ОДРЕЂИВАЊУ ЛИЦА ЗАДУЖЕНОГ ЗА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДОМУ ЗДРАВЉА ЖАГУБИЦА

1. Одређује се запослена Милена Стојимировић на радном месту дипломираног правника за правне кадровске и административне послове као лице задужено за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Дому здравља Жагубица, са седиштем у Жагубици, ул. Николе Пашића бр. 22(даље: лице задужено за послове координације).

2. О одлуци о одређивању лица задуженог за послове координације, обавестити сва запослена и радно ангажована лица у Дому здравља Жагубица

3. Лице из тачке 1. ове одлуке дужно је да:

- координира пословима процене ризика и израде плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у сарадњи са Службом за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове и послове управљања медицинским отпадом.

- координира пословима обавештавања запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља Жагубица о почетку израде тог плана, његовим циљевима и значају, о доношењу и објављивању плана, као и о лицима која су укључена у праћење његовог спровођења;

- предлаже надлежном руководиоцу усвајање Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, на годишњем нивоу;
- прати спровођење планираних мера и активности за превенцију ризика од повреде принципа родне равноправности у Дому здравља Жагубица и процењује потребу за корекцију донетих мера и активности, у зависности од процене ризика од повреде принципа родне равноправности;
- учествује у изради годишњих извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у сарадњи са Службом за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове и послове управљања медицинским отпадом и предлаже надлежном руководиоцу његово усвајање;
- припрема обавештење за ресорно министарство надлежно за послове родне равноправности, са приложеним извештајем на прописаном обрасцу из Правилника о резултатима спровођења плана управљања ризицима за претходну годину и о донетом плану за текућу годину и доставља га, након верификације од стране руководиоца, најкасније до 15. јануара текуће године са наведеним прилозима;
- обавља и друге послове у вези са применом чл. 19-24. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС" бр 52/2021) и Правилника о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Службени гласник РС", бр. 89")

4. Одлуку јавно објавити на огласној табли.

5. Ова одлука ступа на снагу даном њеног доношења.

Образложење

Чланом 23. став 1. Закона прописано је да за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима. Такође, у ставу 2. истог члана Закона, прописано је да је поменути руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, а у ставу 3. истог члана прописано је да послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, код обвезника који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица обавља лице задужено за родну равноправност, одређено у складу са чланом 64. Закона.

На основу члана 21. став 1. Закона, обавеза доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности односи се на све органе јавне власти (без обзира на број запослених и радно ангажованих лица), а на основу члана 2. став 2. Правилника прецизирано је да план управљања ризицима је документ који у писменој

форми доносе органи јавне власти: државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Чланом 24. истог закона, као и чланом 2. став 3. Правилника, предвиђено је да план управљања ризицима могу донети и правна лица и организације која нису обвезници доношења плана управљања ризицима.

У складу са наведеним, чланом 2. став 6. Правилника предвиђено је да руководилац органа јавне власти одређује лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима, а у ставу 7. прописано је да код доносиоца плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица, послове израде овог плана обавља лице из реда запослених које је одређено као лице задужено за родну равноправност, те је у складу са наведеним донета и ова одлука. Будући да је у члану 2. став 8. Правилника предвиђено да се приликом израде плана управљања ризицима полази од радних процеса у свим областима функционисања доносиоца плана управљања ризицима, одлуком је предвиђено да лицу задуженом за послове координације подршку пружају носиоци тих процеса унутрашњих организационих јединица обвезника израде плана. Такође, имајући у виду да је руководилац обвезника одговоран за доношење, спровођење и извештавање у вези са наведеним планом, као и за обавештавање запослених о почетку израде, циљу и значају доношења плана управљања ризицима, лице задужено за координацију ових послова пружа стручну и административну подршку руководиоцу у вези са испуњавањем наведених обавеза органа јавне власти.

Ради јавности у раду у Дому здравља у Жагубици ову одлуку треба јавно објавити на огласној табли.

Такође, у погледу рокова, предвиђено је да ова одлука ступа на снагу даном њеног доношења.

У складу са наведеним, одлучено је као у диспозитиву одлуке.

Директор
др Весна Стојићковић Гвозденовић
спец. ургентне медицине





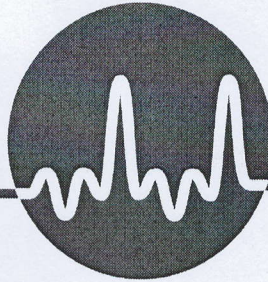
Република Србија
ДОМ ЗДРАВЉА

Број 2538
31.12 2024
Ж а г у б и ц а

ДОМ ЗДРАВЉА ЖАГУБИЦА

Николе Пашић
22
12320 Жагубица

Тел. 012/643-140
Факс 012/643-144
Ж.р. 840-474661-08
840-474667-87
dzzagubica@gmail.co
www.dzzagubica.rs



На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022, у даљем тексту: Правилник), директор Дома здравља у Жагубици 31.12.2024. године, доноси

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025. ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима Дома здравља у Жагубици, представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, 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.

Такође, поменути законом у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Дому здравља Жагубица у 2025. години.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Дому здравља Жагубица, који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Послодавац ни на који начин није ниједно место систематизацијом предвидео за место на коме може да буде запослен одређени пол, такође, приликом селекције кандидата за радно место није дата предност ниједном полу и свака досадашња пракса у запошљању у установи показује да су запослена лица ступала у радни однос искључиво на основу објективних, а никако родно одређених, унапред детерминисаних критеријума.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. годину, утврђено је следеће:

укупан број запослених и радно ангажованих лица је 97 од чега је 77 жене, што износи 79,38% и 20 мушкарца, што износи 20,62%.

Такође, анализом заступљености лица на руководећем месту, као и у управном и надзорном одбору у Дому здравља Жагубица, утврђено је да на руководећем радном месту је заступљена 1 жена, без мушкараца, а у управном одбору заступљено је 3 жене, што чини 60% и 2 мушкарца, што чини 40%, стим што је председник управног одбора мушкарац, док је у надзорном одбору заступљено 3 особе мушког пола што чини 100% .

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Дому здравља Жагубица, показује да у старосној

- у групи од 21 до 30 година укупно има 6 запослених лица, од којих су 3 мушкарца, што чини 3,13% и 3 особе женског пола што чини 3,13%;
- у групи од 31 до 40 година укупно има 18 запослених лица од којих су 2 мушкарца, што чини 2,07% и 16 особе женског пола што чини 16,70%;
- у групи од 41 до 50 година укупно има 19 запослених лица, од којих су 2 мушкарца, што чини 2,07% и 17 особе женског пола што чини 17,70%;
- у групи од 51 до 60 година укупно има 38 запослених лица, од којих су 8 мушкарца, што чини 8,30% и 30 особе женског пола што чини 30,31%;
- У групи преко 61 година укупно има 16 запослених лица, од којих су 5 мушкарца, што чини 5,20% и 11 особе женског пола што чини 11,39%.

Наведени подаци указују на то да највише запослених лица има у старосној доби од 51 до 60 година.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања, односно степена стручне спреме, долази се до следећих података:

- са НКО укупно има 4 запослена лица, од којих су 3 жене, што чини 3,09% и 1 мушкарац, што чини 1,03%;
- са ССС образовањем укупно има 57 запослена лица, од којих су 45 жене, што чини 46,39% и 12 мушкарца, што чини 12,37%;
- са ВШС укупно има 12 запослена лица, од којих су 11 жена, што чини 11,34% и 1 мушкарац, што чини 1,03%;
- са ВСС има укупно 24 запослена лица, од којих су 18 жена, што чини 18,56% и 6 мушкараца, што чини 6,19%.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Дома здравља у Жагубици, особа женског пола, који обавља функцију директора.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, можемо констатовати да у Дому здравља Жагубица, постоји

родна неравноправност, како у погледу структуре запослених, тако и у погледу структуре чланова Надзорног и Управног одбора, у корист особа женског пола. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ о утицају чињенице да су се при досадашњем запошљавању интересовање исказивали у значајно већем броју кандидати женског пола, што је и резултирало постојањем родне неравноправности у структури запослених.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Дому здравља Жагубица, загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

У Дому здравља у Жагубици, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у 2025. години

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Дому здравља у Жагубици, у 2025. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- Стварање, омогућавање и унапређење једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол кандидата, преваходно кроз одговарајуће препоруке надлежним органима оснивача и руководству Установе.

5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице **Милену Стојимировић, дипломираног правника.**

У случају већег обима посла, руководилац може да одреди да се овим пословима баве више лица (тим или група).

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2025. године, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу приложеном уз Правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у Дому здравља у Жагубици.

6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2025. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2024. године и доставиће се у електронској форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима у Дому здравља Жагубица за 2024. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2024. године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2025. године и то на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

7. Почетак примене Плана управљања ризицима

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома здравља Жагубица.

Директор Дома здравља Жагубица
др. Весна Стојиловић Гвозденовић
спец. ургентне медицине

