

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

**ДОМ ЗДРАВЉА ОСЕЧИНА**

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

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

# САДРЖАЈ

[УВОД](#_bookmark0)

1. [ОПШТИ ДЕО](#_bookmark1)
	1. [Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана](#_bookmark2)
	2. [Родно осетљива статистика](#_bookmark4)
2. [ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ](#_bookmark6)
3. [МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ](#_bookmark7)
	1. [Опште мере](#_bookmark8)
	2. [Посебне мере](#_bookmark9)
4. [ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА](#_bookmark13)

[РЕЗИМЕ](#_bookmark14)

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 36. овог закона Дом здравља Осечина донео је 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.

Управни одбор Дома здравља Осечина

 План израдио Милисављевић Милан

Дом здравља Осечина

ул. Пилота Миленка Павловића 13-15

ПИБ: 106950843

Мат. број: 17815415

В. д. директор: др. Јелена Милутиновић

# УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према

женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског 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 (1995);

Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);

Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);

Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;

Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;

Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);

Eвропска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;

Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;

Бечка декларација и програм деловања (1993);

**Правни оквир Републике Србије**

Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);

Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);

Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);

Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09

# ОПШТИ ДЕО

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

***Табела 1*** *Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу* *за координацију током израде пројекта*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ОСНОВНИ ПОДАЦИ**  |
| **Пун назив**  | **Дом здравља Осечина**  |
| **Матични број**  | **17815415** |
| **ПИБ**  | **106950843** |
| **Адреса седишта**  | **ул. Пилота Миленка Павловића 13-15**  |
| **Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта**  | **Име и презиме**  |  **др Јелена Милутиновић**  |
| **Број телефона на радном месту**  | **014/31-50-015**  |
| **Мобилни телефон**  | **066/848-3928** |
| ***e-mail***  | **domzdravljaosecina@gmail.com** |

Дом здравља Осечина је установа примарне здравствене заштите основана Одлуком Привредног суда Ваљево Фи 15/2011 од 10. 02. 2011.год. Унутрашња организација здравствене установе заснива се на основима савремене организаицје рада достигнутој у здравственој делатности, на начелима Закона о здравственој заштити о објективним потребама за односном врстом здравствених услуга које пружа здравствена установа, као и од средстава која су намењена за ту врсту здравствене заштите ,опремљеност (кадровске и техничке) здравствене установе и најзад сагласно постављеним циљевима оснивача за здравственом заштитиом становништва у редовним и ванредним приликама.

 Дом здравља обавља здравствену делатност на примарном нивоу која обухвата

* заштиту и унапређење здравља, спречавање и рано откривање болести, лечење, рехабилитацију болесних и повређених ;
* превентивну здравствену заштиту групација становништва изложених повећаном ризику обољења и осталих становника, у складу са посебним програмом превентивне здравствене заштите ;
* здравствено васпитање и саветовање за очување и унапређење здравља ;
* спречавање, рано откривање и контролу малигних болести ;
* спречавање , откривање и лечење болести уста и зуба ;
* патронажне посете, лечење и рехабилитацију у кући ;
* хитну медицинску помоћ и санитетски превоз ;
* фармацеутска здравствена делатност.
* заштита менталног здравља.

друге послове утврђене законом

 У оквиру своје делатности Дом здравља дужан је да :

* прати и проучава здравствено стање становништва у области за коју је основан и да преузме и предлаже мере за његово унапређење ;
* прати и спроводи методе и поступке превенције, дијагностике, лечења и рехабилитације засноване на доказима а нарочито утврђене стручно-методолошке и доктринарне протоколе ;
* обезбеђује услове за стално стручно усавршавање својих запослених ;
* спроводи програме здравствене заштите ;
* спроводи мере ради спречавања нежељених компликација и последица при пружању здравствене заштите, као и мере опште сигурности за време боравка грађана у Дому здравља и обезбеђује сталну контролу ових мера ;
* организује и сроводи мере сталног унапређења квалитета стручног рада ;
* организује и сроводи мере у случају елементарних и других већих непогода и ванредних прилика ;
* управљање медицинским отпадом у складу са законом ;

 - специјалистичко-консултативне делатности .

обавља и друге послове у складу са законом.

 У Дому здравља се организују јединице за следеће области - делатности :

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Служба за здравствену заштиту одраслог становништва са хитном медицинском помоћи, кућним лечењем и негом и поливалентном патронажом - Начелник др Свјетлана Милутиновић |
|  2 . | Служба за здравствену заштите деце, школске деце и жена са лабораторијском и радиолошком дијагностиком и здравственом заштитом из области денталне медицинеНачелник Др Босиљка Алексић |
| 3. | Одељење за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове. Начелник Андријана Ђорђић |

Органи Дома здравља су:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Директор |
| 2 | Управни одбор |
| 3. | Надзорни одбор |

 Органе Дома здравља, у складу са законом, именује и разрешава оснивач.

## 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 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

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.

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

Укупан број запослених на неодређено и одређено времеизноси 57.

Структура запослених према руководећим местима

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Мушкарци**  |  |  | **Жене**  |
| Директор Установе  | 0 |  |  | 1 |
| Начелник службе  | 0 |  |  | 3  |
| Главна сестра | 0 |  |  | 1 |
| **Укупно**  |  | 5 |  |

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ниво | Укупно: | Жена: | Мушкараца: |
| квалификације: |  |  |  |
| 1. Нижа стручна спрема |  4 ( 100%) |  4 ( 100%) |  0 (0 % ) |
|  2. Средња  |  32 ( 100%) |  24 (75%) |  8 (25%) |
|  3. Виша |  4 (100%) |  4 (100%) |  0 ( 0%) |
|  4. Висока |  18 (100%) |  13 (72%) |  5 ( 28 %) |

Структура у органима управљања Дома здравља Осечина

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Органи управљања**  |  | **Мушкарци**  |  | **Жене**  |
| Управни одбор  |  | 0  |  | 3  |
| Надзорни Одбор  |  | 0 |  | 1  |
| Директор  |  | 0  |  | 1  |
|  | **Укупно**  |  | **5** |  |

Структура запослених према годинама старости

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Старосна структура: | Укупно: 11 (100%) Ж: 8 ( 73%) М: 3 ( 27 %) | Од 21-30 година живота |
|  | Укупно: 11 ( 100%)  Ж: 6 ( 55%)М: 5 ( 45 %) | Од 31-40 година живота |
|  | Укупно: 14 (100%)  Ж: 13 (92%)М: 1 ( 8%) | Од 41-50 година живота |
|  | Укупно: 12 (100%) Ж: 12 (100 %) М: 0 ( 0 %) | Од 51-60 година живота |
|  | Укупно: 9 (100 %) Ж: 7 (77%) М: 2 ( 23 %) | Од 61-70 година живота |
| **Укупно** | Ж: 45 (77%)М: 13 (23%)  |  |

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Дом здравља Осечина вршењу основних принципа родне равноправности.

Дом здравља Осечина доношењем овог Плана уводи интерни документ регулисања родне равноправности.

У претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног злостављања, 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.

# 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.

## 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.

## 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.

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности У Дому здравља Осечина у периоду од 2023 - 2026 године, спроводиће се посебна мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица и то кроз:

* Стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата.
* Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовању на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица.
* Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб.
* Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породиљско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета.
* Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби.
* Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица
* Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рада ангажованог или радно ангажованог лица већ искључиво из разлога прописаних законом
* Успостављање континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућавањe једноставније имплементације обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката

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

*Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Име и презиме* | *Функција* | *Телефон* | *емаил* |
| *Милисављевић Милан* | *Координатор* | *014/31-50-020* | *milan.milisavljevic@dzosecina.rs* |

# ЗАКЉУЧАК

 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.

По ступању на снагу План управљања ризицима јавно објавити на интернет страници Дома здравља Осечина

*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 која се односе*

У Осечини \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Бр.\_\_\_\_\_\_\_\_

  **в. д. Директор**

 **Дома здравља Осечина**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Др Јелена Милутиновић**

**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 равноправностВладе Републике Србије | 011/361-9833 | rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs |
| **2.** | Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска имањинска права и друштвени дијалог | 011/214-2021011/311-0574 | antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs |
| **3.** | Заштитник грађана | 011/206-8100 | zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs |
| **4.** | Пoвeрeник зa зaштиту рaвнoпрaвнoсти | 011/243-8020011/243-6464 | poverenik@ravnopravnost.gov.rs |