



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДОМ ЗДРАВЉА МИОНИЦА

На основу члана 25. Статута Дома здравља Мионица, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) Управни одбор Дома здравља Мионица на седници одржаној дана 30. децембра 2022. године, донео је

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

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО

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

1.2. Родно осетљива статистика.....

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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.....

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

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ.....

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....

II - 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) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона Управни одбор Дома здравља Мионица 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.

(ПИБ 107027230, Матични број 17817353, адреса Кнеза Грбовић 307 Мионица, одговорно лице в.д.директор др. спец. Александар Мишић)

Председник Управног одбора
Дома здравља Мионица
Др Дика Кајевић



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

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);

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

Дом здравља је здравствена установа која обавља здравствену делатност на примарном нивоу предвиђену законом, за подручје општине Мионица, у којој се обезбеђује најмање превентивна здравствена заштита за све категорије становништва, збрињавање хитних стања и пружање кућне терапије, општа медицина, здравствена заштита жена и деце, патронажна делатност, превенција и лечење у области стоматолошке дијагностике, лабораторијска и радиолошка дијагностика, као превоз дијализе и санитетски превоз.

Дом здравља Мионица (у даљем тексту: Дом здравља) има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. Као друштвено одговорна установа која првенствено обавља здравствену делатност, а својом добром праксом у области родне равноправности служи као пример другим институцијама у Србији. Уложени су посебни напори да се повећа број жена на руководећим пословима и позицијама које учествују у доношењу одлука. Тренутно 52 наших запослених су жене, на руководећим пословима су 3 жене, а од запослених 19 мушкараца на руководећим местима је 1 мушкарац.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и прилагодљив документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове. Због тога ће његово праћење и евалуација бити кључни фактори током његове имплементације. Како би спроводио План, Дом здравља Мионица је образовао Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији *План родне равноправности 2022-2026*. Овај план има за циљ да подржи напоре и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и посвећеност родној равноправности у Дому здравља Мионица.

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

Назив Дом здравља Мионица

Адреса Мионица, Кнеза Грбовић број 307.

Матични број 17817353

ПИБ 107027230

Одговорно лице др спец. Александар Мишић вд директор

Подаци о лицу за координацију

Име и презиме маг.еко. Андреа Атић

Број телефона 014/3421176

Електронска адреса: andrea.atic@dzmionica.rs

У циљу ефикаснијег и рационалнијег обављања делатности у Дому здравља организују се службе из следећих области делатности:

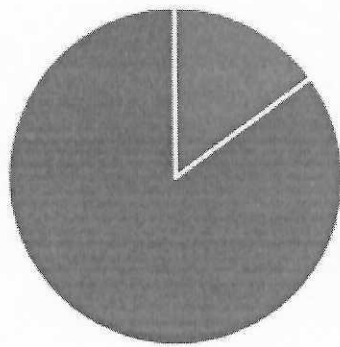
1. Служба опште медицине (здравствена заштита одраслих, збрињавање хитних стања и пружање кућне терапије, поливалентна патронажа)
2. Служба здравствене заштите деце и жена, денталне медицине, лабораторијске и радиолошке дијагностике и правно, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове.

Тренутно стање

У овом одељку приказани су подаци Дома здравља на дан 30. децембар 2022. године.

У Дому здравља је на дан 30.12.2022. године 71 укупно запослених од тога 52 жене и 19 мушкараца, укључујући медицинско, административно и техничко особље.

Chart Title



■ 1 ■ 2

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	19	52	71
Руководеће позиције	1	3	4

Табела 1: Родна расподела свих запослених и руководећег кадра.

1.3 Расподела медицинског особља у Дому здравља

Категорија/Род	Мушкараци	Жене	Укупно
Доктор медицине	6	4	10
Доктор медицине (специјалисти)	2	5	7
Доктор стоматологије	1	1	2
Виша медицинска сестра/техничар	0	5	5
Медицинске сестре техничари, лаборанти стоматолошке сестре, рентген техничар	5	27	32
Укупно	14	42	56

Табела 3: Расподела медицинског особља по категоријама.

Расподела немедицинског особља

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
техничко особље	5	5	10
административно особље	0	5	5

Табела 4: Расподела немедицинског особља по категоријама.

Табела 1 показује Дом здравља запошљава **76,79%** жена и **23,21%** мушкараца. Такође, указује на то да има више жена него мушкараца на руководећим позицијама.

Табеле 2-3 представљају расподелу медицинског, административног и техничког особља по различитим категоријама и полу. У свим категоријама више је жена него мушкараца.

Старосна структура запослених у Дому здравља :

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 71 (100%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 52 (73,24%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 19 (26,76%)

Старосна структура:

Укупно: 13 (100%) Од 21-30 година живота
Ж: 9 (69,23%)
М: 4 (30,77%)

Укупно: 17 (100%) Од 31-40 година живота
Ж : 10 (58,82%)
М: 7 (41,18%)

Укупно: 17 (100%) Од 41-50 година живота
Ж: 14 (82,35%)
М: 3 (17,65%)

Укупно: 14 (100%) Од 51-60 година живота
Ж: 12 (85,71%)
М: 2 (14,29%)

Укупно: 10 (100%) Од 61-70 година живота
Ж: 7 (70%)
М: 3 (30%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. VII/2	6	4	2
2. VII/1	15	8	7
3. ВСС	6	6	0
4. ССС	34	30	4
5. КВ	5	0	5
6. НК	5	5	0

Табела 1 показује Дом здравља запошљава **73,24%** жена и **26,76%** мушкараца. Такође, указује на то да има више жена него мушкараца на руководећим позицијама.

Табеле 2-3 представљају расподелу медицинског, административног и техничког особља по различитим категоријама и полу. У свим категоријама више је жена него мушкараца.

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.

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:

- 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; право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност
- 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 мушкара прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописана

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 континуирану 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

Програмске мере

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

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 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 **Дома здравља** 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: 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
- 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: 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
- 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 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 2023. 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.

Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере и циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

	Мере	Одговорност
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 родне равноправности	директор

Осигурати родну равноправност као саставни део етичких	Етичка одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку	директор
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе	Ревидирати регулаторна докумената Дома здравља	директор
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора - процедура, прикупљања података, алата и метода	Осмислити систем праћења родне равноправности Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	директор начелници , лице задужено за родну равноправност
Подигнути свест свих органа и особља Дома здравља о значају резултата у контексту	Спроведити иницијативе за подизање свести о праћењу података	Директор и начелници
Стимулисати бољу равнотежу полова у Дому здравља тамо где	Организовати стимулативне иницијативе	директор руководиоци организационих
Анализирати напредовање запослених у каријери из	Извршити анализу докумената	директор руководиоци организационих

Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Организовати иницијативе за изградњу капацитета Покрити различите осетљиве групе	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Проучавати и подизати свест особља Дома здравља а о могућностима подршке у	Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере Организовати	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

Подићи свест о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика покрити различите групе	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
--	---	---

Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем Дома здравља	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима Комуницирати о анализи једнаког третмана Укључити што више	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
--	---	---

Успостављање родно осетљиве културе у Дому здравља

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмеравати запослене на значај културе родне равноправности (организовањем и учешћем на обукама, објављивањем промотивног и информативног	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и стереотипима друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости Комуницирати о скривеним питањима родне	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати професионалне узорне	Прикупити примере узора Организовати иницијативе за њихову популаризацију	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

<p>Промовисати разумевање актуелних трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнаких породичних обавеза међу медицинским, административним и техничким особљем</p>	<p>Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога Охрабрити мушкарце да користе родитељско одсуство подједнаким условима Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима</p>	<p>директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност</p>
--	---	---

Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима Дом здравља	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота Користити	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и балансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука и активности вођења на тему равнотеже између посла и приватног живота и управљања временом Укључити што више учесника	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

Родна димензија у здравству и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	Обезбедити оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена Покрити различите групе	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	Промовисати равноправно учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту покрити разлишите групе	директор руководилац за административне послове лице задужено за родну равноправност

Проучавати, комуницирати и стимулирати родну равнотежу приликом учешћа у пројектима	Организовати иницијативе о родној равнотежи приликом учешћа у пројектима	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Обезбедити корисне примере за управљање пројектима	Прикупити приказе управљања пројектима и прича о успеху и анализирајти их	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева обуке и материјала који се	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева	директор руководиоци организационих

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1	Нада Богдановић	Шеф рачуноводства	062 8816823	nada.bogdanovic@dzmionica.rs
2	Радмила Савић	Главна сестра	062 8816777	glavna.sestrai@dzmionica.rs
3	Андреа Атић	Службеник за јавне набавке	060 1511530	andrea.atic@dzmionica.rs

Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у Дому здравља у постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања особљем и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процесе селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људским ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, Дом здравља је образовао Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана

Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Дому здравља ;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дома здравља;
- 3) доставља извештаје из тачке овог става директору Дома здравља
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на

- питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност,
 - 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Учешће на разговорима за посао и подршка процесима запошљавања

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључен у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао.

Укљученост лица задуженог за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима, конференцијама и седницама Дома здравља, а и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације. Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема и извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у Дому здравља идентификовали области интервенције, Тим за родну равноправност треба да предузме следеће кораке:

- детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у Дому здравља ;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима,

- сарадницима и пацијентима Дома здравља ;
- формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима Дома здравља, сарадницима и пацијентима.

Евалуација

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Интернет страница Дома здравља Мионица треба да служи и као репозиторијум и као основа за дискусију. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

Председник Управног одбора
Дома здравља Мионица
Др Дика Кајевић



ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности