

ДОМ ЗДРАВЉА ЖАБАРИ	
Број:	787
Датум:	29. 12. 23 год.
Жабари	

**ПЛАН  
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД  
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ  
ДОМА ЗДРАВЉА ЖАБАРИ**

Жабари, децембар 2023. године

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

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

# САДРЖАЈ

УВОД	.....
<b>1. ОПШТИ ДЕО</b>	.....
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	.....
1.2. Родно осетљива статистика	.....
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b>	.....
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b>	.....
3.1. Опште мере	.....
3.2. Посебне мере	.....
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	.....
3.2.2. Подстицајне мере	.....
3.2.3. Програмске мере	.....
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>	.....
<b>РЕЗИМЕ</b>	.....
<b>ПРИЛОЗИ</b>	.....
I - Одлука о именовану лица за спровођење мера из области 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. став 1. овог закона директор Дома здравља Жабари доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Основни подаци о доносиоцу плана:

Дом здравља Жабари, Кнеза Милоша бб, 12374 Жабари

ПИБ: 104774314

Матични број: 17669893

Одговорно лице: др Ненад Димитров, директор

Лице задужено за родну равноправност: Биљана Чобић, дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове.

Чланови тима за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности: Биљана Чобић, Марија Милошевић, Владислава Вукићевић, Дејан Рапковић, Дејан Николић.

## УВОД

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

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

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

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

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

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

женама, неједнако поступање на основу трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству оцинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подетицање 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, послодавца 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, послодавца, 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/EЗ 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);



## 1. ОПШТИ ДЕО

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

На основу службене евиденције, Дом здравља Жабари постоји од 1960. године. Површина Дома здравља Жабари је 2800 км<sup>2</sup>, а у свом саставу има и 2 амбуланте које активно пружају услуге и 3 амбуланте које од ковид пандемије нису у функцији и пружа услуге примарне здравствене заштите становништву на територији општине Жабари. На овој територији по попису из 2022. године живи 9.855 становника.

Дом здравља Жабари је акредитована здравствена установа на период од 5 година од 2020. године.

Дом здравља је здравствена установа која обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите. У обављању здравствене делатности на примарном нивоу, дом здравља промовише здравље и пружа превентивне, дијагностичке, терапијске услуге за све категорије становништва из опште медицине, педијатрије, гинекологије, поливалентне патронаже, денталне медицине, лабораторијске и друге дијагностике.

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

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

Укупан број запослених у Дому здравља Жабари је 73 од чега је 54 запослених жена, а 19 запослених мушкараца.

Одговорно лице Дома здравља Жабари је др Ненад Димитров, директор.

Орган управљања је Управни одбор, именован по старом Закону о здравственој заштити.

Целокупним пословањем Дома здравља, руководи директор Дома здравља, чији су послови и радни задаци, као и услови за именовање одређени Статутом Дома здравља. Радом службе руководе начелници службе који су одговорни директору Дома здравља за спровођење мера примарне здравствене заштите и адекватан рад службе којом руководе. У оквиру служби, формирају се одељења и одсеци којима руководе шефови, који су непосредно одговорни начелнику службе и директору Дома здравља. Уколико није именован шеф одељења, рад службе организује начелник службе.

Начелници служби и шефови одељења усмеравају рад и врше надзор над процесом рада, дају смернице за унапређење квалитета рада у служби и обављају и друге послове по овлашћењу директора. Све руководиоце унутрашњих организационих јединица именује и разрешава директор Дома здравља, одлуком о именовану односно разрешењу, у складу са неказаним потребама службе а у циљу унапређења рада и пословања.

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

- Стручни савет (састављен од 7 чланова, по структури 6 жена и 1 мушкарца)
- Стручни колегијум ( који чине сви руководиоци организационих јединица унутар Дома здравља Жабари)
- Етички одбор (састављен од 5 чланова, по структури 4 жене и 1 мушкарца)
- Комисија за унапређење квалитета рада (састављена од 3 члана, по структури 3 жене)

#### МИСИЈА:

Корисницима услуга Дома здравља Жабари обезбеђена је квалитетна примарна здравствена заштита синтезом знања медицине, прегалачким радом особља и применом савремених дијагностичко-терапијских средстава.

#### ВИЗИЈА:

Дом здравља Жабари ће штитити здравље и давати подршку здравим стилевима живота становништву општине Жабари на праведан и доступан начин уз савесну и тачну примену медицинског знања кроз поштовање права и заштиту пацијента, особља и заједнице

## 1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

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

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

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

Укупан број запослених у Дому здравља Жабари је 73 од чега је 54 запослених жена (73,96%), а 19 запослених мушкараца (26,2%).

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

- Стручни савет (састављен од 7 чланова, по структури 6 жена (85,71%)
- Стручни колегијум ( који чине сви руководиоци организационих јединица унутар Дома здравља Жабари- 2 жене (50%) и 2 мушкараца (50%)
- Етички одбор (састављен од 5 чланова, по структури 4 жене (80%) и 1 мушкараца (20%))
- Комисија за унапређење квалитета рада (састављена од 3 члана, по структури 3 жене (100%))

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

### 1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Укупан број запослених у Дому здравља Жабари са основним степеном образовања је 17 запослених, по структури 7 жена и 10 мушкараца.

Укупан број запослених у Дому здравља Жабари са средњим степеном образовања је 31 запослених, по структури 30 запослених жена и 1 запослених мушкараца.

Укупан број запослених у Дому здравља Жабари са вишим степеном образовања је 3 запослених, по структури 3 запослених жена.

Укупан број запослених у Дому здравља Жабари са високим образовања је 22 запослених, по структури 15 запослених жена и 8 запослених мушкараца.

### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Старост	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	2	2 (100%)	0
Од 31-40 година живота	14 (19,17%)	9 (12,32%)	5 (35,17%)
Од 41-50 година живота	34(46,57%)	28(38,35%)	6(8,21%)
Од 51-60 година живота	14(19,17%)	8(10,95%)	6(8,21%)
Од 61-70 година живота	8(10,95%)	6(8,21%)	2(2,73%)
70 година и више	/	/	/

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

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

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

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

### 3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

#### 3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

#### 3.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

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

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

### **3.2.2. Подстицајне мере**

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

Дом здравља Жабари услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

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

#### **Разлог за увођење мере:**

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

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

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2024 – 2028. 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



### 3.2.3. Програмске мере

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

**Дом здравља Жабари** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

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

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у Дома здравља Жабари 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:**

Стварање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

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

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

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

### **Престанак спровођења мере:**

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

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

#### **Разлог за увођење мере:**

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

#### **Време за увођење мере:**

Други и трећи квартал 2025. године.

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

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

#### **Престанак спровођења мере:**

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



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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Р.Б	Име и презиме	Функција	Телефон	е-маил
1	др Ненад Димитров	Директор	0666512345	domzdravljazabari@ya hoo.com
2	Биљана Чобић	Координатор	0628857222	domzdravljazabari@ya hoo.com

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

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

### Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

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

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	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minlrmppd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minlrmppd.gov.rs</a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>