



Број: 1400

Датум: 27.12.2024.године

На основу чланова 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС” бр. 67/2022) и одредаба члана 27. Статута Дома здравља „Др Драган Фундук“ Пећинци број 919. од 26.8.2022.године, Управни одбор Дома здравља „Др Драган Фундук“ Пећинци на 29.седници одржаној дана 27.12.2024. године, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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 напољу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској

некономској 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, 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 .

ПРАВНИ ОКВИР

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).

САДРЖИНА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

За процену ризика коришћена је квантитативна матрица 5 x 5, утврђена Правилником о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл.гл. РС број 64/22), чија примена подразумева претходну процену последица ризика и процену вероватноће остваривања ризика у периоду за који се план управљања ризицима доноси.

Процена последица ризика обухватила је процену тежине последица, тј. негативних ефеката који би потенцијални догађаји, односно ситуације, који су идентификовани као ризик, за случај да настану, имали на остваривање родне равноправности. Према степену последица, сваки ризик је оцењен нумеричком оценом у распону од 1 до 5.

| Оцена | Последице | Опис |
|-------|---------------|--|
| 1 | Минималне | У случају појаве, ризик ће занемарљиво мало утицати на остваривање родне равноправности. |
| 2 | Мале | У случају појаве, ризик ће имати мали утицај на остваривање родне равноправности. |
| 3 | Умерене | У случају појаве ризика, биће потребно уложити додатне напоре за остваривање родне равноправности. |
| 4 | Озбиљне | У случају појаве ризика, остваривање родне равноправности биће значајно отежано. |
| 5 | Катастрофалне | У случају појаве ризика остваривање родне равноправности биће скоро немогуће. |

Процена вероватноће ризика обухватила је процену могућности настанка догађаја/ситуације, који су идентификовани као ризик, у периоду за који се план управљања ризицима доноси. Према степену вероватноће, сваки ризик је оцењен нумеричком оценом у распону од 1 до 5.

| Оцена | Вероватноћа | Опис |
|-------|-------------|---|
| 1 | Занемарљива | Није вероватно да ће се ризик остварити – појава ризика је готово немогућа. |

| | | |
|---|-----------------|---|
| 2 | Мала | Постоји мала могућност да се ризик остварити – ризик се раније појавио само у једном случају. |
| 3 | Средња | Ризик би се могао остварити у наредном периоду – вероватноћу потврђују докази да се ризик у прошлости појавио. |
| 4 | Велика | Ризик ће вероватно остварити – вероватноћу потврђују докази о скорашњим кршењима принципа родне равноправности. |
| 5 | Изразито велика | Ризик ће се врло вероватно остварити – на то упућују јасни и учестали докази да ризик већ постоји. |

Степен сваког идентификованог ризика утврђен је множењем нумеричке оцене последица с нумеричком оценом вероватноће ($P \times B$), како је приказано у матрици.

Матрица за процену и мерење ризика

| | | | | | | |
|---------------|---|-----------------------|----|----|----|------|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| Катастрофална | 5 | | | | | |
| Озбиљна | 4 | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| Умерена | 3 | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| Мала | 2 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| Минимална | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | В е р о в а т н о ћ а | | | | |
| | | з | М | С | В | Из |
| | | а | а | р | е | раз. |
| | | н | л | е | л | ве |
| | | е | а | д | н | ли |
| | | м | | њ | к | ка |
| | | | | а | а | |

Према добијеним вредностима, ризици су категорисани у четири нивоа:

| | | | |
|------------------|------------------|-----------------|---------------------------|
| Низак (1 - 3) | Умере н (4-8) | Висок (9-15) | Веома висок (16-25) |
|------------------|------------------|-----------------|---------------------------|

- 1) Низак ризик (оцена 1-3) – „зелени ризик” – ризик ниског интензитета, који се може толерисати и не захтева никакву активност;
- 2) Умерен ризик – (оцена 4-8) – „жути ризик” – ризик умереног интензитета, који захтева праћење и управљање ризиком све до његовог довођења до степена „зеленог ризика“;
- 3) Висок ризик (оцена 9-15) – „наранџасти ризик“ – ризик високог интензитета, који захтева предузимање мера и активности ради смањења степена ризика;
- 4) Веома висок ризик – (оцена 16-25) – „црвени ризик” – критични ризик, који захтева хитно предузимање мера ради смањења степена ризика.

У избору мера које су усмерене на спречавање и отклањање ризика и умањења његових штетних ефеката испитано је да ли је мера подесна и адекватна и да ли постоје услови и подршка за њено спровођење.

Идентификовани и процењени ризици, као и начин поступања по ризицима табеларно су приказани у тебели плана управљања ризицима.

СПИСАК ОБЛАСТИ И РАДНИХ ПРОЦЕСА ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општи подаци :

Назив: Дом здравља „ Др Драган Фундук“ Пећинци

Седиште и адреса: Пећинци, Јове Негушевић 5-7

Број телефона: 022-215-22-24

Електронска адреса: sm.domzdravlja@neobee.net

Веб сајт: www.dzpecinci.rs

Матични број: 08073210

ПИБ: 101510879

Одговорно лице: др Мирјана Пешић, вршилац дужности директора

Подаци о лицу задуженом за координацију / родну равноправност

Име и презиме: Слађана Честић

Број телефона: 022-215-22-24

Емаил: sladjana@dzpecinci.rs

Организациона структура Дома здравља „Др Драган Фундук“ Пећинци

| | |
|--|--|
| 1. Служба за здравствену заштиту одраслог становништва, са кућним лечењем и негом и поливалентном патронажом | |
| 2. Служба за здравствену заштиту деце, школске деце и жена | Одсек за здравствену заштиту деце Одсек за здравствену заштиту школске деце Одсек за здравствену заштиту жена Одсек логопедије |
| 3. Служба за здравствену заштиту из области денталне медицине, радиолошке и лабораторијске дијагностике | Одсек денталне медицине Одсек радиолошке дијагностике Одсек лабораторијске дијагностике |
| 4. Одељење за апотекарску делатност | |
| 5. Служба за правне, економско- финансијске , техничке и друге сличне послове | Одсек за правне , кадровске и административне послове Одсек за техничке послове |
| 6. Служба за специјалистичко – конултативну делатност | Одељење физикалне медицине и рехабилитације Одељење хитне медицинске помоћи Одсек офталмологије; Одсек интерне медицине; Одсек пнеумофтизиологије; Одсек за здравствену заштиту запослених; Одсек неуропсихијатрије. |

Број запослених и радно ангажованих лица:

| Пол | Број | Процент |
|----------|------|---------|
| Мушкарци | 21 | 19.63% |
| Жене | 86 | 80.37% |
| Укупно | 107 | 100.00% |

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, последице тога ризика умерена.

Старосна структура:

| Старост | Жене% | Мушкарци% | Укупно | Укупно% |
|--|--------|-----------|--------|---------|
| Од 15-30 година живота | 8.14% | 0.00% | 7 | 6.54% |
| Од 31-40 година живота | 18.60% | 38.10% | 24 | 22.43% |
| Од 41-50 година живота | 32.56% | 23.81% | 33 | 30.84% |
| Од 51-60 година живота | 18.60% | 33.33% | 23 | 21.50% |
| Од 61-70 година живота и више | 22.09% | 4.76% | 20 | 18.69% |
| Укупно | 86 | 100.00% | 21 | 100.00% |
| | | | 107 | 100.00% |

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последице тога ризика умерена.

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица:

| Ниво квалификације: | Жене% | Мушкарци% | Укупно | Укупно% |
|--|--------------|------------------|---------------|----------------|
| 0 Лице без стеченог основног образовања и васпитања | 0.00% | 0.00% | 0 | 0.00% |
| Први ниво (ниво 1) НОКС | 3.49% | 0.00% | 3 | 2.80% |
| Други ниво (ниво 2) НОКС | 3.49% | 33.33% | 10 | 9.35% |
| Трећи ниво (ниво 3) НОКС | 4.65% | 19.05% | 8 | 7.48% |
| Четврти ниво (ниво 4) НОКС | 51.16% | 9.52% | 46 | 42.99% |
| Пети ниво (ниво 5) НОКС | 6.98% | 4.76% | 7 | 6.54% |
| Шести ниво, подниво један (ниво 6.1) и подниво два (ниво 6.2) НОКС | 0.00% | 0.00% | 0 | 0.00% |
| Седми ниво, подниво један (ниво 7.1) и подниво два (ниво 7.2) НОКС | 30.23% | 33.33% | 33 | 30.84% |
| Осми ниво (ниво 8) НОКС | 0.00% | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | | | | 100.00% |
| Укупно | 86 | 100.00% | 21 | 100.00% |
| | | | 107 | |

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последице тога ризика умерена.

Број запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима разврстаних по полу:

| | Жене% | Мушкарци% | | Укупно% |
|-------------------------------------|--------------|------------------|-----|----------------|
| Лица на извршилачким радним местима | 93.02% | 90.48% | 99 | 92.52% |
| Лица на положајима/Руководилац | 6.98% | 9.52% | 8 | 7.48% |
| Укупно | 100.00% | 100.00% | 107 | 100.00% |

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последице тога ризика умерена.

ПРОЦЕНА РИЗИКА

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Дому здравља „Др Драган Фундук“ Пећинци постоји родна несразмерност, и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен међу носиоцима послова медицинске сестре - техничара.

Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса, кроз који се проверавају опште, посебне и функционалне компетенције, за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да овај дом здравља нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Дому здравља „Др Драган Фундук“ Пећинци

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.

М.П.

Председник УО




Завршне одредбе

План управљања ризицима ступа на снагу даном објављивања на интернет страници Дома здравља „Др Драган Фундук“ Пећинци.