

25.12.2023.	
412/1	

На основу члана члана 119. Закона о здравственој заштити (Сл.гласник 25/2019), члана 25. и 26.Статута Дома здравља Горњи Милановац и члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Дома здравља Горњи Милановац, Управни одбор на својој 133. седници одржаној дана 25.12.2023.године доноси

**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 .....	
<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 .....	



## 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, 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.

## ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

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

Поједини термини употребљени у овом Плагу и актима донетим на основу Плана, имају следеће значење:

1) **род означава** друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској,



културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **насиље у породици** означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно изметага да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, и на други сличан начин;

15) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног



достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење:

16) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити њеној или његовој части или угледу:

17) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу:

18) **неплаћени кућни рад** представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне послове

19) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву:

## 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);



# 1. ОПШТИ ДЕО

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

### ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ДОНОСИОЦУ ПЛАНА

Назив органа: Дом здравља „Горњи Милановац  
Адреса седишта: Ул. Тихомира Матијевића бр. 1, Горњи Милановац  
Матични број: 17776023  
Порески идентификациони број: 106106068  
Шифра делатности: 85120  
В.д. директора установе: др Александар Чивовић  
Председник Управног одбора: Невена Тешић  
Координатор за израду Плана:  
Лице одговорно за израду плана и спровођење стратегије управљања ризицима: Невенка Јанковић

Адреса за пријем електронских поднесака: dzgm@dzgm.rs.

Одлуком в.д. директора Дома здравља „Горњи Милановац бр. 840 године од дана 24.02.2023. године, одређена је Невенка Јанковић, за одговорно лице задужено за родну равноправност.

### ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ

У циљу ефикасног и рационалног обављања делатности и контроле стручног рада у Дому здравља су организоване следеће организационе јединице:

#### 1) Служба за здравствену заштиту жена, деце и омладине и заједничке медицинске послове

Начелник Службе је др Владимир Миловановић, спец. педијатрије.  
Служба је подељена на одељења:

- Одељење за здравствену заштиту деце и омладине,
- Одељење за здравствену заштиту жена и
- Одељење заједничких медицинских послова (јединица социјалне медицине, јединица за снабдевање лековима и централна стерилизација и медицински отпад).

#### 2) Служба за здравствену заштиту одраслог становништва

Начелник Службе је др Данијела Станојевић, спец. опште медицине.  
Одељења у оквиру Службе су:

- Одељење опште медицине са Превентивним центром,
- Одељење опште медицине са медицином рада,
- Одељење здравствена станица Прањани,
- Одељење кућног лечења и неге,
- Одељење поливалентне патронаже.

У оквиру ове Службе организоване су и три здравствене станице:

- Рудник, Бершићи и Враћевшница, као и 9 здравствених амбуланти на сеоском подручју.

### **3) Служба за стоматолошку здравствену заштиту**

Начелник Службе је др Перо Лозо, др стоматологије.

Одељења у оквиру ове службе су:

- Одељење за дечију и превентивну стоматологију,
- Одељење општа стоматологија са зубном техником и
- Одељење за ортопедију вилице.

У оквиру ове Службе организовано је 9 издвојених амбуланти у школама и сеоском подручју.

### **4) Служба за хитну медицинску помоћ**

Начелник Службе је др Јелена Раловић, спец. ургентне медицине.

Службу чине:

- Одељење амбуланта за хитну помоћ и
- Одељење за транспорт и санитетски превоз.

### **5) Служба за правне, економско-финансијске послове**

Начелник Службе је Катарина Марковић, дипл. економиста.

Служба је подељена на:

- Одсек за опште, правне и кадровске послове и
- Одсек за економско – финансијске и комерцијалне послове.

### **6) Служба за техничке и друге сличне послове**

Начелник Службе је Марија Бојовић, специјалиста струковни економиста.

Служба је подељена на:

- Одсек за икт послове,
- Одсек за техничке и инвестиционе послове,
- Одсек за безбедност и озни парк и
- Одсек за одржавање хигијене.

Начин функционисања службе и ближе одређивање послова које служба обавља дефинисано је Правилником унутрашњој организацији Дома здравља Горњи Милановац.

## **ОРГАНИ УПРАВЉАЊА**

Поред наведених служби, у оквиру Дома здравља постоје још и органи управљања, стручни органи и стручне групе.

Органи управљања су:

- директор Дома здравља,
- Управни одбор и
- Надзорни одбор.

В.д. директора Дома здравља је др Александар Чивовић, др стоматологије.



Чланови Управног одбора су: др Невена Тешић, председник; др Маријана Манојловић – заменик председника; др Снежана Јелачић; др Драгана Ненадовић и Јована Ђуровић.

Чланови Надзорног одбора су: Виктор Јовановић, председник, Бошко Димитријевић и др Иван Белић.

## **СТРУЧНИ ОРГАНИ**

Стручни органи Дома здравља су:

- стручни савет,
- стручни колегијум,
- етички одбор,
- комисија за унапређење квалитета рада,
- комисија за заштиту од болничких инфекција.

## **СТРУЧНЕ ГРУПЕ**

Стручне групе су:

- Стручна група за социјални дијалог,
- Стручна група за промотивне активности,
- Стручна група за доношење стратегије развоја Дома здравља,
- Стручна група за КМЕ и Стручна група медицинских сестара и техничара.

### **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.

## **АНАЛИЗА СТАЊА**

Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Дому здравља Горњи Милановац на дан **27.12.2023.године**.

## Родна статистика

У Дому здравља Горњи Милановац има укупно 215 запослених, од којих жена 166 (77,21%) и 49 (22,79%) мушкараца.

Табела-Старосна структура запослених по полу:

Старосна структура	Укупно	Жене	Мушкарици
Од 21 до 30 година живота	19 (8,84%)	15 (78,95%)	4 (21,05%)
Од 31 до 40 година живота	47 (21,86%)	33 (70,21%)	14 (29,79%)
Од 41 до 50 година живота	76 (35,35%)	57 (75%)	19 (25%)
Од 51 до 60 година живота	52 (24,19%)	45 (86,54%)	7 (13,46%)
Од 61 до 70 година живота	21 (9,77%)	16 (76,19%)	5 (23,81%)

Структура запослених према степену стеченог образовања:

	Укупно	Жена	Мушкараца
I	6 (2,76%)	3 (1,38%)	3 (1,38%)
III	6 (2,76%)	1 (0,46%)	5 (2,3 %)
IV	102 (47%)	93 (42,86%)	9 (4,15%)
V	4 (1,84%)	0	4 (1,84%)
VI	8 (3,69%)	6 (2,76%)	2 (0,92%)
VII	57 (26,27%)	38 (17,51%)	19 (8,77%)

Структура именованих лица

Управни одбор: Укупан број именованих лица у Управном одбору је пет: жена 5 (100%)

Надзорни одбор: Укупан број именованих лица у Надзорни одбор :мушкараца 3 (100%)



## АНАЛИЗА

На основу предочених података може се закључити да родни јаз међу запосленима постоји у корист жена.

Имајући у виду да се именована лица (директор, чланови Управног и Надзорног одбора), сходно закону именују од стране оснивача, а да се запослени примају или су примљени у радни однос након спроведеног јавног конкурса, може се закључити да родни јаз у структури именованих и запослених није резултат постојања дискриминације у поступку заснивања радног односа у Дому здравља Горњи Милановац.

На основу анализе података о укупним месечним примањима запослених, може се закључити да не постоји родни јаз и у складу са Законом и Уредбом о коефицијентима у јавном сектору. Посебним колективним уговором у здравству, сви запослени у Дому здравља Горњи Милановац остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

## 2. 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.

### 2.1. 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.

### 2.2. 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 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.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама послова у Дому здравља Горњи Милановац, уз истовремено поштовање свих специфичности обављања стручних послова и спровођење конкурса за запошљавање осталих на извршилачким радним местима, одређују се посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

- **Коришћење родно осетљивог језика**, односно језика који је у складу са граматичким родом у интерним актима и правилницима, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и екстерној комуникацији, између Дома здравља Горњи Милановац и других државних органа, правних лица, предузетника и физичких лица. Време за увођење мере је након усвајања Плана управљања ризицима и мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно нема временско ограничење. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог.
- **Континуирано стручно усавршавање** и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржаје делатности у суду, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама. Време увођења мере је континуирано и наведена мера је трајна, спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова** у Управном и Надзорим одборима, комисијама, саветима и другим евентуалним телима у Дому здравља Горњи Милановац. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Искључивање из садржаја аката, наредби, дописа, Правилника у Дому здравља Горњи Милановац родно стереотипних, сексистичких садржаја**, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Предузимање посебних мера** ради ставрања једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама обављања послова у Дому здравља Горњи Милановац. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.
- **Успостављање континуиране сарадње** са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности и тиме ће се омогућити једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката. Ова мера ће се спроводити континуирано.

**Увођење начела родне равноправности** у све процесе финансијског планирања кроз родну



анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања. Мера је трајна спроводиће се од дана усвајања Плана.

Родна равноправност у области здравства подразумева апсолутно изједначен приступ мушкарцима и женама, као пацијентима, у пружању здравствене заштите.

## **2. Начин спровођења посебних мера**

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Дому здравља Горњи Милановац.

У Дому здравља Горњи Милановац је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада Дома здравља.; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља Горњи Милановац саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада, доставља извештаје директору Дома здравља, сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности

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.

## **3. Начин контроле посебних мера**

Контролу примене посебних мера врше директор Дома здравља Горњи Милановац и лице задужено за родну равноправност.

### **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

Редн и 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@minljudsk.d.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljudsk.d.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>

За Дом здравља Горњи Милановац.

Председник Управног одбора,  
Невена Тешић

