

ДОМ ЗДРАВЉА „ЗЕМУН“
Дана: 31.12.2025.године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ДОМ ЗДРАВЉА "ЗЕМУН
03.Бр 5592
31.12.2025.
БЕОГРАД

На основу чл. 13. Закона о родној равноправности (Сл. Гласник РС број 52/21) од 24.05.2021. године и чл. 22 Статута Дома здравља Земун, в.д. директора Дома здравља Земун доноси следећи акт:

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Планом за остваривање родне равноправности уређују се појам, значење и мере за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

У В О Д

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;
- 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.

Циљеви плана

Главни циљ послодавца се односи на предузимање неопходних активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности, на свим нивоима и у свим областима рада.

Оцена стања родне равноправности

У Дому здравља Земун, према расположивим подацима тренутно је запослено и радно ангажовано укупно 707 лица, од чега 618 жена (87,41%) и 91 мушкараца (12,59%) На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у

Дому здравља Земун, постоји родни јаз, и то у корист жена. Од значаја је податак да се 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 Дом здравља Земун нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс, нити на њихов успех током поступка. Чињеница је да се за рад у Дому здравља Земун приликом огласа за рад на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују жене, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола.

Из напред наведеног произилази да је веома тешко одредити принципе или мере које би ова Установа могла да предузме а којима би се јаз међу половима смањило.

Правни акти

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.

Дом здравља Земун је дана 31.12.2025. године донео План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Мере које су предвиђене Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности су:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним и екстерним документима;
2. Похађање обука, семинара и конференција за лица одређена за родну равноправност и одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

У циљу успостављања родне равноправности, овим Планом је предвиђено да је Послодавац у обавези:

- Да запосленима и другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца;
- Да без обзира на пол, односно род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези заснивања радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

Праћење остваривања плана:

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања послодавац ће водити евиденцију разврстану по полу у следећим сегментима:

- Укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- Броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца, у односу на укупан број, разврстаних по полу и старосној доби;
- Квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица разврстаних по полу;
- Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положају разврстаних полу;
- Платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу, разврстаних по полу;
- Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу која су више запошљавана у претходном периоду и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица која су добила отказ, као и разлоге за то;
- Разлозима због којих су на одређена радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца, или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу, дискриминацију на основу пола, односно рода, као и начину поступања послодавца по поднетим пријавама;
- Броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог, као и начину поступања послодавца по тим судским одлукама;
- Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и

- стручног оспособљавања приправника на годишњем нивоу;
- Броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима, код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

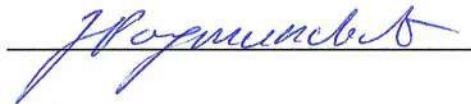
Извештавање

Послодавац је у обавези да на основу прикупљених података достави Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Евиденцију података о остваривању родне равноправности и Годишњи извештај о остваривању родне равноправности до 15.01. текуће године за претходну годину.

Дом здравља Земун ће и у будућем деловању пратити овај План са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности, имајући у виду да постоји осетна неуравнотеженост и како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана и у наредној години.

Лице задужено за родну равноправност

Јелена Радмиловић, помоћник директора
за немедицинске послове



ДОМ ЗДРАВЉА „ЗЕМУН“
В.Д. ДИРЕКТОРА



Др Дражена Бабић

