

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ДОМ ЗДРАВЉА "ЗЕМУН"
ОЗ.Бр. 5590
31.12.2025.
БЕОГРАД

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДОМ ЗДРАВЉА ЗЕМУН

На основу чл. 19. Закона о родној равноправности (Сл. Гласник РС број 52/21) од 24.05.2021. године, Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. Гласник РС број 67/22 и чл. 22 Статута Дома здравља Земун в.д. директора Дома здравља Земун доноси следећи акт:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу чл. 19. Ст. 1 Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС број 67/22) в.д. директора Дома здравља Земун, др Дражена Бабић доноси **Одлуку/Решење о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту-План управљања ризицима).

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

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 и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца
- 1.2.1 Полна и старосна заступљеност у Дому здравља и органима управљања

2. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 2.1 Опште мере
- 2.2 Посебне мере

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

4. РЕЗИМЕ

5. ПРИЛОЗИ

- Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности
- Одлука о усвајању Плана

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 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.

1. ОПШТИ ДЕО

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

НАЗИВ УСТАНОВЕ	Дом здравља „Земун“
АДРЕСА	Рада Кончара 46 11080 Земун
ПИБ	100203635
МАТИЧНИ БРОЈ	07041632
ОДГОВОРНО ЛИЦЕ	в.д директора др Дражена Бабић

ЛИЦЕ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	Јелена Радмиловић, помоћник директора за немедицинске послове	060/8871728	jelena.radmilovic@dzzemun.org.rs
---	---	-------------	----------------------------------

1.2 Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

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.

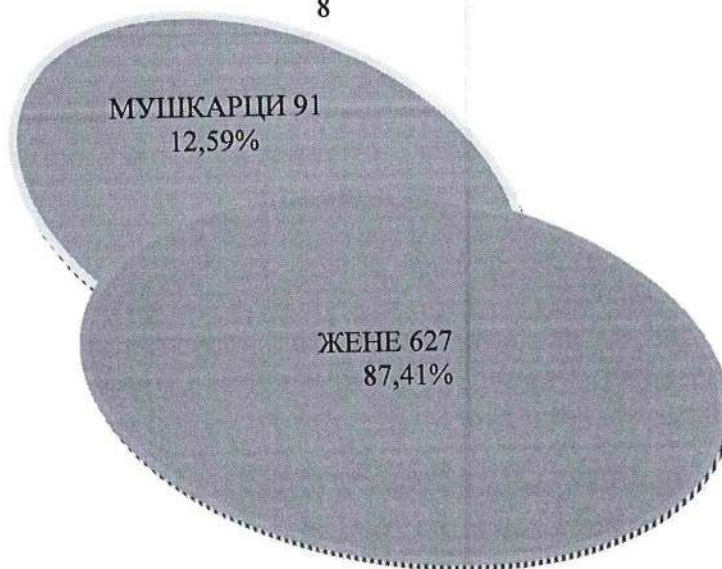
Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у 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. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије.** У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

1.2.1 Полна и старосна заступљеност у Дому здравља и органима управљања

ДОМ ЗДРАВЉА ЗЕМУН	Запослени и радно ангажовани		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	618	89	707



Старосна структура запослених и радно ангажованих у Дому здравља Земун

До 30 године:

Укупно	78
Мушкараца	11
Жена	67

31-40 године

Укупно	167
Мушкараца	32
Жена	135

41-50 године

Укупно	208
Мушкараца	23
Жена	185

од 51-60 година

Укупно	194
Мушкараца	20
Жена	174

Од 61 на више

Укупно	60
Мушкараца	3
Жена	57

До 30
година 78

31-40
167

41-50
208

51-60
194

Од 61 на
више
60

Структура запослених и радно ангажованих у Дому здравља Земун према стеченом нивоу образовања

Стручна спрема запослених													
Дом здравља Земун	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		Укупно
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	1	41	34	272	23	92	31	213	/	/	
	/		42		306		115		244		/		

Полна и старосна структура чланова Управног одбора Дома здравља Земун

УПРАВНИ ОДБОР ДОМА ЗДРАВЉА ЗЕМУН	Чланови Управног одбора							
	Укупно 5 чланова							
	до 34		35-44		45-54		Преко 55	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	/	/	1		2	1		1

Полна и старосна структура чланова Надзорног одбора Дома здравља Земун

НАДЗОРНИ ОДБОР ДОМА ЗДРАВЉА ЗЕМУН	Чланови Надзорног одбора							
	Укупно 3 члана							
	до 34		35-44		45-54		Преко 55	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	/	1	/	/	/	1	/	/

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 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 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.

У погледу степена образовања, ранг ССС и ВСС је доминантан код женског пола, што се опет објашњава генерално већом заинтересованошћу жена за рад у Дому здравља која се исказује пријављивањем на конкурсе у већем броју од мушкараца.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује позитивним прописима, и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду, па самим тим не постоји ни јаз у том делу.

Такође се може констатовати да је у Управном одбору, као органу управљања далеко повољнија ситуација, него што је код запослених, Управи одбор од укупно 5 чланова има 3 мушкарца-60% и 2 жене-40%, што указује на уравнотеженост полова и минималну предност у корист мушкараца.

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 смањео. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности. имајући у виду да постоји осетна неуравнотеженост, а самим тим и ризик од повреде принципа родне равноправности.

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.

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. Општи циљ доношења **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Дома здравља Земун.**

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

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 удржења.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Дом здравља Земун одређује следеће посебне мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним и екстерним документима Дома здравља Земун;

Разлог за увођење мере:

У интерним и екстерним документима Дома здравља Земун није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Већина документације 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 и екстерних 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.

2. Похађање обука, семинара и конференција за лица одређена за родну равноправност и одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

Време за увођење мера:

Континуирано

Начин спровођења и контрола спровођења мера:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом утврђивања програмских циљева и начела, израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мера:

Ова мера је трајна, тј. Нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2026. године.

Начин спровођења и контрола спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши 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.

Дом здравља Земун ће у наредном периоду редовно водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

1. Укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
2. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби;
3. Квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана по полу;

4. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица у органима управљања разврстаних по полу;
5. Броју примељених 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;
6. Начину поступања по поднетим пријавама;
7. Броју и проценту запослених који су упућени на специјализацију разврстаних по полу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

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

Одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Снежана Јаканоски	Дипломирани правник за правне кадровске и административне послове	060/8871666	dzzemun@dzzemun.org.rs
2.	Јована Ружић	Дипломирани правник за правне кадровске и административне послове	060/8871779	jovana.ruzic@dzzemun.org.rs
3.	Александар Ристић	Дипломирани правник за правне кадровске и административне послове	060/8871531	aleksandar.ristic@dzzemun.org.rs

4. ЗАКЉУЧАК

Дом здравља Земун ће у будућем деловању пратити План управљања ризицима са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности. имајући у виду да постоји осетна неуравнотеженост (87,41% жене, а 12,59 % мушкарци, чине укупан број запослених Дома здравља Земун) и како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

ПРИЛОЗИ

- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

31.12.2025. године

Лице за координацију током израде плана

Јелена Радмиловић, помоћник директора
за немедицинске послове



ДОМ ЗДРАВЉА „ЗЕМУН“
В.Д. ДИРЕКТОРА


Др Дражена Бабић

