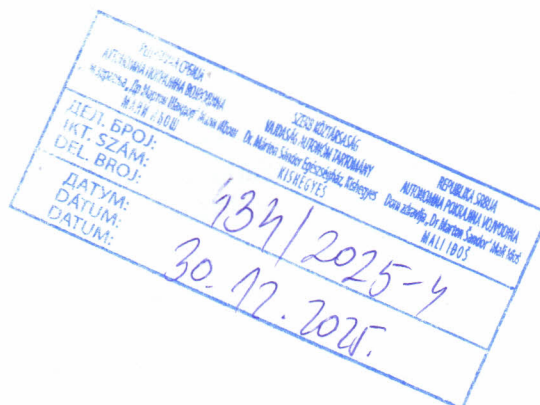


Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni glasnik RS", broj 52/2021, dalje: Zakon) i člana 28. Statuta Doma zdravlja "Dr Marton Šandor" Mali Iđoš, Upravni odbor Doma zdravlja "Dr Marton Šandor" Mali Iđoš, (dalje: Organ javne vlasti), na sednici dana 30.12.2025.godine, donosi



P L A N
UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI

1. Uvodne odredbe

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: obrazovnoj, ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja; zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, zabranjena je u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;

uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Zakonom se uređuje pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao i vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom Zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Navedenim zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

2. Pravni okvir

- **Ustav Republike Srbije** ("Službeni glasnik RS", br. 98/2006);
- **Zakon**;
- **Zakon o zabrani diskriminacije** ("Službeni glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021);
- **Zakon o radu** ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Odluka US), 113/2017 i 95/2018 (autentično tumačenje));
- **Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije** ("Službeni glasnik RS", br. 27/2018, 6/2020 i 129/2021 (dr. zakon));
- **Pravilnik o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti** ("Službeni glasnik RS", br. 67/2022, dalje: Pravilnik);
- opšti akti Organa javne vlasti.

3. Sadržina Plana upravljanja rizicima

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti (dalje: Plan upravljanja rizicima) predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u radnim procesima Organa javne vlasti.

Garancija rodne perspektive odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka Organa javne vlasti, kao i obavljanja radnih procesa.

Urođnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve faze procesa rada Organa javne vlasti.

Uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Prilikom izrade Plana upravljanja rizicima polazi se od radnih procesa u svim oblastima funkcionisanja Organa javne vlasti.

Plan upravljanja rizicima sadrži:

- spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene stepena rizika;
- spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje;
- podatke o licima odgovornim za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima.

4. Radni procesi

Osnovni podaci Organa javne vlasti:

Naziv: **Dom zdravlja "dr Marton Šandor" Mali Iđoš** (naziv Organa javne vlasti)

Adresa sedišta: **24321 Mali Iđoš, Zanatlijska br.1**

Matični broj: **08051224**

PIB: **101435552**

Odgovorno lice: **dr Marko Martinović** (Organa javne vlasti)

Podaci o licu za koordinaciju/rodnu ravnopravnost u Organu javne vlasti:

Ime i prezime: Lila Farago

Broj telefona: 063/1184361

Email: dzmi@eunet.rs

Struktura Organa javne vlasti : **pravna služba, finansijska služba, opšta medicina, ginekologija, stomatologija, radiologija, pedijatrija, radiologija, laboratorija, hitna medicinska pomoć.**

Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica u Organu javne vlasti iznosi **65** (100%).

rodna struktura zaposlenih i radno angažova

Od ukupnog broja zaposlenih: **21,54%** čine muškarci **78,46%** čine žene.

Starosna struktura zaposlenih u Organu javne vlasti:

Ukupno: **9** (13,85) od 21-30 godina života

Ž: **8** (**88,89%** %)

M: **1** (**11,11** %)

Ukupno: **20** (**30,77** %) od 31-40 godina života

Ž: **18** (**90** %)

M: **2** (**10**%)

Ukupno: **11** (**16,92**%) od 41-50 godina života

Ž: **7** (**63,64** %)

M: **4** (**36,36** %)

Ukupno: **19** (**29,23** %) od 51-60 godina života

Ž: **15** (**78,95** %)

M: **4** (**21,05**%)

Ukupno: **5** (**7,69** %) od 61-70 godina života

Ž: **3** (**60** %)

M: **2** (**40** %)

Stručna sprema zaposlenih i radno angažovanih u Organu javne vlasti:

Kvalifikacije koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu:

Nivo kvalifikacije:	Ukupno:	Žena:	Muškaraca:
1. Lica bez kvalifikacije	3(4.62%)	3(4.62%)	0(0.0%)
2.Lica sa III stepenom	2(3,08%)	1(1.54%)	1(1.54%)
3.Lica sa IV stepenom	38(58.46%)	31(47.69%)	7(10,77%)
4.Lica sa V i VI stepenom	4(6,15%)	2(3,08%)	2(3,08%)
5. Lica sa VII stepenom	18(27.69%)	14(21,54%)	4(6,15%)

Napomena: nivo kvalifikacija zaposlenih i radno angažovanih određuje se u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije.

5. Procena rizika

Plan upravljanja rizicima izrađuje se na osnovu procene rizika, koja predstavlja početnu fazu u procesu izrade Plana upravljanja rizicima. Procena rizika vrši se u svim radnim procesima Organa javne vlasti.

Procenom rizika identifikuju se izvori mogućeg ugrožavanja lica u procesu rada koji mogu da prouzrokuju povredu principa rodne ravnopravnosti i sagledavaju moguće posledice, potrebe i mogućnosti za zaštitu od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Procena stepena rizika se vrši uz pomoć matrice kojom se rizik procenjuje i meri kao: veoma visok (crvena), visok (narandžasta), umereni (žuta) i nizak (zelena), na osnovu kojih se procenjuje verovatnoća nastanka rizika, kao i posledica tog rizika, prema navedenoj tabeli.

Katastrofalna	5					
Ozbiljna	4					
Umerena	3					
Mala	2					
Minimalna	1					
		1	2	3	4	5
		Verovatnoća				
		Zanemarljiva	Mala	Srednja	Velika	Izrazito Velika

	Veoma visok
	Visok
	Umereni
	Nizak

Procena rizika u određenom random procesu vrši se tako što se broj zaposlenih manje zastupljenog roda u radnom procesu podeli sa ukupnim brojem zaposlenih u tom radnom procesu i pomnoži sa 100. Tada se dobija procenat uravnoteženosti polova u sektoru na osnovu čega se može proceniti rizik rodne neravnopravnosti.

Rodna ravnopravnost je zastupljena ako je uravnoteženost između 40 i 50%, što znači da ispod 40% postoji nizak rizik rodne neuravnoteženosti.

Procena rizika na osnovu koje se utvrđuje verovatnoća nastanka posledice prema gore navedenoj tabeli služi da se u svakom radnom procesu identifikuju procesi koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti i to na sledeći način:

- 0 - 10% veoma visok rizik;
- 10 - 20% visok;

- 20 - 30% umereni;
- 30 - 40% nizak.

Na osnovu izvršene analize utvrđuje se koji su radni procesi naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti.

6. Radni procesi koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti

Spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene stepena rizika u Organu javne vlasti su:

Za obavljanje radnih procesa u finansijskoj službi zaposleno je i radno angažovano ukupno 4 lica (100%).

Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih žena u finansijskoj službi je 4 (100%). Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u službi je 0 (0%).

Laboratorija Doma zdravlja:

Za obavljanje radnih procesa u laboratoriji zaposleno je i radno angažovano ukupno 4 lica (100%).

Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih žena u laboratoriji je 4 (100%). Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u službi je 0 (0%).

Služba za zdravstvenu zaštitu dece:

Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih žena u Službi za zdravstvenu zaštitu dece je 2 (100%). Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u službi je 0 (0%).

7. Preventivne mere kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti se dele na opšte mere i posebne mere.

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteta žena i muškaraca, a posebnim merama mora se obezbediti:

- primena urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
- promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima;

- uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
- uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
- upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
- prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Vrste posebnih mera su:

- mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
- podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce i u svim radnim procesima Organa javne vlasti, kao i u svim oblastima društvenog života;
- programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Organ javne vlasti je primenio sve opšte mere propisane Zakonom o radu, a koje se odnose na uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i prestanak radnog odnosa.

Predlog mera u konkretnom primeru:

Posebne mere

- 1. umanjiti rodni disbalans prilikom zapošljavanja;*
- 2. organizovati obuke zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti u sferi rada;*
- 3. analizirati ostale radne procese kod Organa javne vlasti u cilju ispitivanja zainteresovanosti zaposlenih manje zastupljenog pola za obavljanje poslova iz radnog procesa u kojem postoji veoma visok rizik od povrede principa rodne ravnopravnosti;*
- 4. pratiti opterećenje zaposlenih brojem i vrstama zaduženja s posebnim osvrtom na opterećenje koje u radnom procesu imaju zaposleni manje zastupljenog pola;*
- 5. kontinuirano pratiti pojedinačna radna opterećenja zaposlenih i vršiti preraspodelu posla u skladu sa kadrovskim mogućnostima;*
- 6. organizovati razgovore sa zaposlenima koji obaveste Organ javne vlasti o prestanku radnog odnosa o razlozima prestanka.*

Predlozi posebnih mera u procesima rada koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti (prilagoditi konkretnom slučaju u Organu javne vlasti):

- 1. obezbeđivanje resursa za uključivanje rodne ravnopravnosti u celokupno delovanje Organa javne vlasti:*
 - unapređivanje rodne inkluzivnosti u svim procesima rada Organa javne vlasti;*
 - podsticati zaposlene da uključe rodnu dimenziju u radne procese koje obavljaju;*
- 2. mere za podršku usklađivanja porodičnog i profesionalnog života:*
 - obezbeđivanje usklađenosti porodičnog i profesionalnog života, a posebno lakše ostvarivanje prava i obaveza zaposlenih koji su negovatelji člana uže porodice ili člana domaćinstva;*

- u skladu sa potrebama procesa rada Organa javne vlasti i raspoloživim ljudskim resursima primeniti odredbe Zakona o radu i opštih akata poslodavca koje omogućavaju ovim zaposlenim i radno angažovanim licima drugačiji raspored radnog vremena, rad od kuće i drugo;
- pratiti rad zaposlenih po povratku sa odsustva i sprečiti moguća opterećenja prilikom raspodele radnih zadataka;
- organizovati razgovore sa zaposlenima koji obaveste Organ javne vlasti o prestanku radnog odnosa o razlozima prestanka;
- prikupljene informacije koristiti u svrhu unapređenja položaja zaposlenih i radne atmosfere u Organu javne vlasti;

3. mere protiv rodno zasnovanog nasilja, uključujući i seksualno uznemiravanje, zlostavljanje i učenjivanje:

- informisanje zaposlenih o zakonskim i podzakonskim propisima koji propisuju mere protiv rodno zasnovanog nasilja, uključujući i seksualno uznemiravanje, zlostavljanje i učenjivanje;
- organizovanje obuka zaposlenih u ovu svrhu kod Organa javne vlasti;
- sankcionisanje nedozvoljenih ponašanja zaposlenih;
- uređivanje postojećih opštih akata i donošenje novih koji uređuju sprečavanje rodno zasnovanog nasilja, uključujući i seksualno uznemiravanje, zlostavljanje i učenjivanje;

4. upotreba rodno zasnovanog jezika;

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, a to je rodna uravnoteženost u procesima rada. Ne smatra se

8. Podaci o licima odgovornim za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima

Lica odgovorna za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima:

1. Bojana Pejović, radno mesto pomoćnik direktora za opšte i pravne poslove, broj telefona 063/1184377, Email: bojana.pejovic25@gmail.com



 Predsednik UO