

Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni glasnik RS", broj 52/2021, dalje: Zakon) i člana 21. Statuta Doma zdravlja Kovin, direktor Doma zdravlja Kovin, dana 27.12. 2023. 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 stavljani u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljani 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 postupaju nepovoljnije nego što se postupaju 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 diskriminatorском postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje, 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);
- **Statut Doma zdravlja Kovin.**

## 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 radu Doma zdravlja Kovin.

Garancija rodne perspektive odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različitim interesima, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka Doma zdravlja Kovin, kao i obavljanja radnih procesa.

Urođnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve faze procesa rada Doma zdravlja Kovin.

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 Doma zdravlja Kovin.

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 Doma zdravlja Kovin:

Naziv: DOM ZDRAVLJA KOVIN

Adresa sedišta: Kovin

Matični broj: 08012261

PIB: 101984462

Odgovorno lice: Mr sci Jasmina Đakov, dipl. Ecc

Podaci o licu za koordinaciju/rodnu ravnopravnost u Domu zdravlja Kovin:

Ime i prezime: Snežana Milovanović

Broj telefona: 064/ 8939802

Email: milovanovic-snezana@hotmail.com

Dom zdravlja Kovin je ustanova primarne zdravstvene zaštite, koja pruža zdravstvenu zaštitu svim kategorijama stanovništva opštine Kovin. Zdravstvena zaštita se obavlja u sedištu Doma zdravlja Kovin, u Kovinu, kao i po naseljenim mestima opštine Kovin – u šest zdravstvenih stanica I jednoj zdravstvenoj ambulanti. U cilju efikasnijeg i racionalnijeg obavljanja delatnosti u domu zdravlja se po funkcionalnom principu obrazovane su službe i to:

Služba za zdravstvenu zaštitu odraslog stanovništva ( opšta medicina, medicina rada i kućno lečenje i nega ); služba za zdravstvenu zaštitu dece, školske dece i žena sa polivalenatnom patronažom; služba hitne medicinske pomoći i sanitetskog prevoza; služba medicinske dijagnostike (laboratorija, rendgen i ultrazvuk); služba stomatološke zdravstvene zaštite; služba za specijalističko-konsultativne delatnosti (fizikalna medicina i rehabilitacija, interna medicina, psihijatrija (zaštita mentalnog zdravlja), pneumoftizilogija, oftalmologija, otorinolaringologija, dermatovenerologija I medicina sporta);služba za pravno I ekonomsko-finansijske poslovne, služba za tehničke i druge slične poslove. U okviru službi formirana su odeljenja I odseci, u zavisnosti od broja zaposlenih.

Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica u Domu zdravlja Kovin iznosi 183 (100%).

Od ukupnog broja zaposlenih: 26,23 % čine muškarci 73.77 % čine žene.

### Starosna struktura zaposlenih u Domu zdravlja Kovin:

Ukupno: 7 ( 3,82 %) od 21-30 godina života  
 Ž: 4 ( 2,18 %)  
 M: 3 ( 1,64 %)

Ukupno: 33 ( 18,03 %) od 31-40 godina života  
 Ž: 22 ( 12,02 %)  
 M: 11 ( 6,01 %)

Ukupno: 55 ( 30,05%) od 41-50 godina života  
 Ž: 37 ( 20,21%)  
 M: 18 ( 9,84%)

Ukupno: 66 ( 36,06%) od 51-60 godina života  
 Ž: 55 ( 30,05%)  
 M: 11 ( 6,01%)

Ukupno: 22 ( 12,02%) od 61-70 godina života  
 Ž: 17 ( 9,29%)  
 M: 5 ( 2,73%)

### Stručna sprema zaposlenih i radno angažovanih u Domu zdravlja Kovin:

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

Nivo kvalifikacije:	Ukupno:	Žena:	Muškaraca:
1. PRVI	16 ( 8,74%)	16 (8,74)	( / %)
2. DRUGI	/ ( / %)	/ ( / %)	( / %)
3. TRECI	12 (6,58)	/ ( / %)	12 (6,58 %)
4. CETVRI	80 (43,71%)	70 ( 38,25%)	10 (5,46%)
5. PETI	( / %)	/( %)	( / %)
6. SESTI	17 ( 9,29 %)	13( 7,10%)	4( 2,19 %)
7. SEDMI	58( 31,70%)	35( 19,13%)	23( 12,57%)
8. OSMI	/ ( _%)	/ ( _%)	/ ( _%)

### 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
		<b>Verovatnoća</b>				
		Zanemarljiva	Mala	Srednja	Velika	Izrazito Velika

	Veoma visok
	Visok
	Umereni
	Nizak

Procena rizika u određenom radnom 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.

Iz priloženih podataka dom zdravlja sa odnosom 26,23% muškaraca i 73,77% žena nalazi se u umerenom riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti.

Broj zaposlenih u zdravstvenoj ustanova uređen je Kadrovskim planom koji donosi Ministarstvo zdravlja Republike Srbije, a na osnovu Pravilnika o bližim uslovima za obavljanje zdravstvene delatnosti. Kadrovskim planom za Dom zdravlja Kovin ukupan broj zaposlenih radnika na neodređeno i određeno vreme, koji obavljaju poslovne za potrebe obaveznog zdravstvenog osiguranja je 176, od čega: 46 doktora

medicine, 1 farmaceut – biohemičar, 78 zdravstvenih radnika sa VŠS I SSS, 3 zdravstvenih saradnika sa VSS,VŠS I SSS, 32 nemedicinska radnika, 6 doktora stomatologije, 10 stomatoloških sestara i zubnih tehničara sa VŠS I SSS.

Za profesije medicinske struke, a posebno poslove medicinskih sestara - tehničara tradicionalno se opredeljuju žene, koje se većinski edukuju za ove profesije. Odnos žena i muškaraca prilikom upisa u srednje medicinske škole i fakultete medicinske struke se preslikava i na zaposlene u zdravstvenim ustanovama.

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

U Domu zdravlja Kovin ne postoje radni procesi koji su naročito izloženi riziku povrede principa rodne ravnopravnosti.

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

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti podrazumevaju stvaranje jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, nauke i tehnološkog razvoja, odbrane i bezbednosti zaštite životne sredine, kulture, sporta, političkog delovanja i javnih poslova, reproduktivnog zdravlja i prava, pristupa robi i usluga.

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 prioriteti 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 u ustanovi, kao i u svim oblastima društvenog života;
- programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Dom zdravlja Kovin primenjuje 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.

Mere i procedure koje će omogućiti otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih:

1. umanjiti rodni disbalans prilikom zapošljavanja na taj način što bi se uzimale u obzir potrebe za zapošljavanjem manje zastupljenog pola;
2. kontinuirano stručno usavršavanje i organizovanje obuke zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti u sferi rada;
3. prilagođavanje radnog vremena porodičnim obavezama zaposlenih i druge mere politike ( klizno radno vreme, rad od kuće, posebne mere zaštite trudnica, posebne mere za dojilje);
4. predviđanje mera, procedura i aktivnosti poslodavca za sprovođenje prevencije od seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja;
5. pratiti opterećenje zaposlenih brojem i vrstama zaduženja s posebnim osvrtom na opterećenje koje u radnom procesu imaju zaposleni manje zastupljenog pola;
6. kontinuirano pratiti pojedinačna radna opterećenja zaposlenih i vršiti preraspodelu posla u skladu sa kadrovskim mogućnostima;
7. druge mere koje podstiču ravnopravnost polova na radu.

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



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

Lica odgovorna za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima:

1. Ime i prezime: Snežana Milovanović, radno mesto: pomoćnik direktora, broj telefon 064/8939802, Email: milovanovic-snezana@hotmail.com ;
2. Ime i prezime: Dejan Vukosavljević, radno mesto: sekretar, broj telefona 064/8939804 , Email: vukosavljevic-dejan@hotmail.com;
3. Ime i prezime: Vesna Milanović Fići, radno mesto pomoćnik direktora, broj telefona 064/8939811, Email: ficivesna@gmail.com .

v.d. Direktora,

*Mr sci. Jasmina Đakov, dipl. ecc*