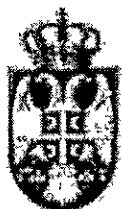


**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ЗДРАВСТВЕНОГ ЦЕНТРА
АЛЕКСИНАЦ**

Децембар, 2025. године



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА
ЗДРАВСТВЕНИ ЦЕНТАР АЛЕКСИНАЦ
Момчила Поповића 144, 18220 Алексинац

На основу члана 19. и члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије” број 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Службени гласник Републике Србије” број 67/2022) и одредаба члана 25. став 1. тачка 3) Статута Здравственог центра Алексинац број 1476 од 15.08.2024.године, донет је:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗДРАВСТВЕНОГ ЦЕНТРА АЛЕКСИНАЦ

План управљања ризицима, израђен је дана 31.12.2025.године.

Овај План налази се на сајту <https://zcaleksinac.rs/> и у писаном облику у управи Здравственог центра Алексинац.

План управљања ризицима може се бесплатно добити у згради управе Здравственог центра Алексинац, у улици Момчила Поповића број 144.

Увод

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима у Здравственом центру Алексинац.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Планом управљања ризицима од повреде родне равноправности идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности и, по извршеној процени ризика, предлажу адекватне мере за спречавање или отклањање ризика у Здравственом центру Алексинац. Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Здравственом центру Алексинац у 2026. години. 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.

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, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају 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 или старатељства, затим 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 утицај поједних личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 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.

Законом о родној равноправности уређују 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. Наведеним законом уређују се и 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 чланом 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и област здравствене заштите. У члану 36. овог Закона прецизирано је да су органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021.године до 2030.године дефинисан је **Посебан циљ 2.** – обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја безбедног друштва.

Мера 2.4. – јачање капацитета, унапређење институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али и на постизање циљева у специфичним областима. (CEDAW - енгл. Convention on the Elimination Of All Form of Discrimination against Woman је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981.године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције).

Процес европских интерграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој област, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији.

Национални Устав и законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца.

Чланом 14. Европске Конвенције и заштити људских права и основних слобода уживање права и слобода предвиђених овом Конвенцијом обезбеђује се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, веза с неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус.

Решене да предузму даље кораке ради унапређивања једнакости свих људи колективном применом опште забране дискриминације путем Конвенције за заштиту људских права и основних слобода, потписане у Риму 4. Новембра 1950.године (у даљем тексту: „Конвенција“), државе потписнице Конвенције закључиле су Протокол број 12. уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којом је у члану 1. предвиђено да свако право које закон предвиђа оствариће се без дискриминације по било ком основу на пример, полу, раси боји коже, језику, вероисповести, политичком и другом уверењу, националном или друштвеном пореклу, повезаности с националном мањином, имовини, рођењу или другом статусу.

Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Чланом 21. Устава Републике Србије забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, национале припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета

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 A/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 A/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 Републике Србије“ број 52/2021);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник Републике Србије“ број 94/2024);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије“ број 52/2021);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије“ број 22/2009 и 52/2021);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије“ број 94/2016 и 10/2023 – др.закон);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник Републике Србије“ број 52/2021);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021 – 2030;
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. године до 2030. године.

Подаци о органу власти

НАЗИВ ОРГАНА КОЈИ ДОНОСИ ПЛАН: Здравствени центар Алексинац

АДРЕСА: Момчила Поповића број 144, 18220 Алексинац

МАТИЧНИ БРОЈ: 26001595

ПИБ: 114402734

КОНТАКТ ТЕЛЕФОН: 018/804-211

ФАКС:

ЕЛЕКТРОНСКА АДРЕСА: zcaleksinac@zcaleksinac.rs

ИНТЕРНЕТ СТРАНИЦА: <https://zcaleksinac.rs/>

ОДГОВОРНО ЛИЦЕ: вршилац дужности директора, Прим. др Горан Видић

Здравствени центар обавља здравствену делатност на примарном нивоу предвиђену законом у Дому здравља, болничку и специјалистичко – консултативну и стационарну здравствену делатност на секундарном нивоу у Општој болници, за становништво општина Алексинац, Ражањ и Сокобања.

У оквиру своје делатности Здравствени центар нарочито:

- Прати здравствено стање становништва и здравствену заштиту у областима за које је основан и преузима и предлаже мере за њихово унапређење;
- Прати и спроводи методе и поступке превенције, дијагностике, лечења и рехабилитације засноване на доказима, а нарочито утврђене стручно-методолошке водиче и протоколе и доктринарна упутства;
- Спроводи мере ради спречавања нежељених компликација и последица при пружању здравствене заштите, као и мере опште сигурности за време боравка грађана у здравственој установи и обезбеђује сталну контролу спровођења ових мера;
- Организује и спроводи стручно усавршавање здравствених радника, здравствених сарадника и осталих запослених ради унапређења квалитета стручног рада и унутрашњу проверу тих мера;
- Организује и спроводи мере сталног унапређења квалитета стручног рада и спроводи његову унутрашњу проверу;
- Организује и обезбеђује мере за одлагање, односно уништавање медицинског отпада у складу са Законом;
- Дужан да истакне ценовник здравствених услуга и изда рачун пружених услуга;
- Организује, обавља и спроводи и друге послове и мере у складу са Законом.

Здравствени центар обавља делатност здравствене заштите на примарном нивоу у оквиру Дому здравља Алексинац и здравствену заштиту на секундарном нивоу у оквиру Опште болнице Алексинац.

Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Установи који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима и друге прописане податке.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде овог плана. Процењом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности. Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени, низак и незнатан, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Области и радни процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности може да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других примања за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију.

У Здравственом центру Алексинац постоји родни јаз, и то у корист жена, како међу руководиоцима тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима. Од значаја је податак да се сва лица у радни однос примају након спроведеног јавног конкурса за сваког кандидата појединачно, независно од пола, па се у том смислу не може говорити о дискриминацији било ког облика у структури запослених, имајући у виду да Здравствени центар Алексинац нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на јавни конкурс. Чињеница је да се за рад у Здравственом центру, у већој мери пријављују жене, што објашњава несразмеру запослених у погледу пола. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су

предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Поред тога запосленим и радно ангажованим лицима у Здравственом центру загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род. 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.

Правилником о организацији и систематизацији радних места у Здравственом центру нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У Здравственом центру је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, а у складу са матрицом за процену и мерење ризика, даје се следећа сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности:

У Здравственом центру, без обзира на већу заступљеност жена у односу на мушкарце, нису уочени ризични процеси у којима може доћи до повреде принципа родне равноправности. Процена показује да је вероватноћа настанка ризика од повреде родне равноправности веома мала, скоро занемарљива и да не постоје области и процеси у функционисању Здравственог центра у којима може доћи до повреде овог принципа. С обзиром да су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као мале, процењује се да је и интензитет ризика низак, скоро незнатан.

Области и процеси представљају израз самопроцене Здравственог центра Алексинац у вршењу основних принципа родне равноправности.

Здравствени центар Алексинац нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи нити мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања, нити се издвајају средства за унапређење родне равноправности. Међутим, без обзира на непостојање мера и принципа у спровођењу родне равноправности у Здравственом центру Алексинац, у предходном периоду од 5 година, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би Здравствени центар Алексинац могао да предузме, а којима би се овај јаз међу половима смањио. Мере које су

предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Здравственог центра Алексинац.

- 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.
- Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених, без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.
- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.
- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.
- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаком приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.
- Употреба родно осетљивог језика код означавања лица на руководећим позицијама, у потписима на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим државним и органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично.
- Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада органа.
- Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

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.

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 слично), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне, односно подстицајне 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 уважити различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама се мора обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политици, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у органима управљања;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике 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 унапређења родне равноправности Здравствени центар Алексинац, доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

***Употреба родно осетљивог језика** на интернет презентацији органа код означавања лица, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог

језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

У интерним документима Здравственог центра Алексинцу није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

***Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;**

***Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;**

***Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности** принципа једнаких могућности мирног решавања спорова забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ, КАО И ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА СТЕЧЕНИХ НА ОБУКАМА, СЕМИНАРИМА И КОНФЕРЕНЦИЈАМА У РАДУ.

***Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Здравственом центру Алексинац постоји осетна неуравнотеженост полова. Процентуална неуравнотеженост полова је последица поштовања начела забране свих видова дискриминације приликом запошљавања.

Подстицајне мере

Постицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји и циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за

жене и мушкарце у свим областима деловања.

Здравствени центар Алексинац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

МЕРА 1: Активирање већег броја мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.

➤ Разлог за увођење мере:

Здравствени центар Алексинац као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мање заступљен пол, доносиоце одлука у органима управљања, да би се тиме квалитетније спровела мисија и визија установе.

➤ Време за увођења мере:

Период од 2025.године до 2030.године.

➤ Начини спровођења и контроле спровођења мере:

- предлагати већи број мање заступљеног пола у изборним поступцима;
- одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола;
- омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе органима који доносе одлуке;
- активирање већег броја мање заступљеног пола кроз предлагање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора као континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

- Здравствени центар Алексинац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:
- имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- успостављање сарадње са државним органима и организација цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

МЕРА 1: ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушакраца и жена.

➤ Разлог за увођење мере:

У интерним документима Здравственог центра Алексинац није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматичком мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

➤ Време за увођење мере:

Након доношења Плана управљања ризицима почеће се примењивати ове мере.

➤ Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе РС.

➤ Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

➤ Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вешта у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

➤ Време за увођење мере:

Континуирано.

➤ Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивање програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова стручних тела;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

➤ Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица које се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

МЕРА 3: УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

➤ Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

➤ Време за увођење мере:

Континуирано.

➤ Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, 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.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавања

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

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

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство.

Завршне одредбе

Овај План ступа на снагу даном доношења.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Здравственом центру Алексинац.

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.

**Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана
управљања ризицима**

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
1.	Милош Божанић	Правно кадровски аналитичар	018/804-211	milos.bozanic@zcaleksinac.rs
2.	Николина Спасески	Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове - шеф	018/804-211	nikolina.spaseski@zcaleksinac.rs
3.	Стеван Котник	Референт за правне, кадровске и административне послове	018/804-211	stevankotnik@yahoo.com

ПРИЛОЗИ:

- Одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност
- Одлука о именовању комисије за спровођење Плана управљања ризицима

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	e-mail
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

В.д. директор-а Здравственог центра Алексинац
Прим. др Горан Видић, спец. ортопедије

