Дом здравља Крушевац

Број: 8169/2022

Датум 29.12.2022.године

Крушевац

На основу чл.19 Закон о родној равноправности ( Сл.гласник РС бр.52/2021) а, на основу Одлуке бр.7711/22 од 13.12.2022.године и чл.23 Статута Дома здравља Крушевац, директор Дома здравља Крушевац, доноси

**План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

**Увод**

Дом здравља Крушевац je здравственa установa која на територији града Крушевца пружа услуге примарне здравствене заштите.

Своју здравствену делатност обавља кроз : заштиту и унапређење здравља, спречавање и рано откривање болести, лечење, рехабилитацију болесника и повређених; превентивну здравствену заштиту групација становништва изложених повећаном ризику обољења и осталих становника, у складу са посебним програмом превентивне здравствене заштите; здравствено васпитање и саветовање за очување и унапређење здравља; спречавање, рано откривање и контролу малигних болести; спречавање, откривање и лечење болести уста и зуба; патронажне посете, лечење и рехабилитацију у кући; спречавање и рано откривање болести, здравствену негу и рехабилитацију за лица смештена у установе социјалног старања; хитну медицинску помоћ и санитетски превоз; фармацеутску здравствену заштиту; рехабилитацију деце и омладине са сметњама у телесном и душевном развоју; заштиту менталног здравља; палијативно збринавање и друге послове одређене законом.

Oставарује сарадњу са другим здравственим, социјалним, образовним и другим установама и организацијама за припремање и спровођење програма очувања и унапређење здравља. Ради на промоцији здравља и пружа превентивне, дијагностичке, терапијске и рехабилитационе услуге из: опште медицине, педијатрије, гинекологије, медицине рада, стоматологије, хитне медицинске помоћи са санитетским превозом, поливалентне патронаже, кућног лечења и здравствене неге, лабораторијске и радиолошке дијагностике и фармацеутске делатности.

У циљу ефикаснијег и рационалнијег обављања здравствене делатности у дому здравља се организују организационе јединице за следеће области делатности:

- опште медицине

- здравствене заштите деце и школске деце

- медицине рада

- хитне медицинске помоћи и санитетског превоза

- кућног лечења и неге

- поливалентне патронаже

- стоматолошке здравствене заштите

- лабораторијске и радиолошке дијагностике

- правно и економско финасијских послова

- техничких и других сличних послова

Дом здравља Крушевац пружајући здравствену заштиту посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и вредности запослених и стимулише истинску посвећеност која служи добробити друштва. Руководство и запослени заступају став да ће стварањем атмосфере која промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовање различитости и креативности постићи боље резултате рада.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим областима свог рада, Дом здравља Крушевац, доноси План управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности ( у даљем тексту План) сагласно чл.16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21).

**Појам родне равноправности**

Родна равнопраност 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.

**Појам дискриминације**

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничење 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, 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, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материснства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и постицање 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 појединих 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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13.Закона о родној равноправности дефинисане врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равносправности 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 је препознао 16 поља деловања, међу којима и деловање у области социјалне и здравствене заштите. У чл. 36. овог Закона прецизирана је родна равноправност у социјалној и здравственој заштити и наведено је да су органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су 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.

**Правни оквир**

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 међународном плану најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена, коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе ( Декларације Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европске конвенције 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.

-Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06), највиши правни акт, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15.), у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, посредну и непосредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације по основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску ( члан 21. став 2) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајамчених права (чла. 22. став 2), гарантује и право нарехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних и других органа (члан.35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1. и 2.), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки, као и сваки облик трговине људима (члан 26. став 1. и 2.), јамчи заштиту деце од психичког, физичког и сваког другог искоришћавања или злоупотребљавања (члан 64. став 3.) јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправости и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21)

- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09,52/21)

- Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС“, број 105/21)

- Закон о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05,54/09,32/13,75/14,13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење)

- Закон о државним службеницима („Службени гласник РС“ број 79/05, 81/05- исправка, 83/05- исправка, 64/07- исправка, 116/08, 104/09, 99/14,94/17,95/18, 157/20)

- Закон о мирном решавању спорова ( „Службени гласник РС“ број 125/04, 104/09, 50/18)

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС, број 36/09,30/10-др.закон, 88/10, 38/15,113/17-др.закон , 113-17, 49/21)

- Стратегија за родну равноправност за период од 2021.године до 2030.године („Службени гласник РС“, број 103/21)

- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021.године до 2025.године („Службени гласник РС“ , број 47/21)

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022.године до 2030.године („Службени гласник РС“, број 12/22)

**Значење појединих израза**

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

1. род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
2. осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне орјентације, старости, психичкиг и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
3. пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
4. једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској,културној и другим областима друштвеногх живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
5. дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разгараничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација)
6. родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
7. родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
8. уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
9. уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;
10. родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због своје припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
11. насиље над женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.
12. узнемиравање јесте свако нежењено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
13. подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторских поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин:
14. сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства а, нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
15. сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
16. родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних којим се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
17. плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности, уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
18. родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву

Подаци из евиценције са стањем закључно на дан 23.12.2022.године и опис стања

**Табела 1. укупан број запослених у Дому здравља Крушевац**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | мушкарци | жене | Запослени на  неодређено | запослени  на одређено | Укупан број запослених |
| Сви запослени | 97 | 422 | 492 | 27 | 519 |
| процентуално | 18,68 % | 81,3 % | 94,79% | 5,20 % |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Род/ на руководећим позицијама | Директор Дома здраввља Крушевац | Главна сестра Дома здравља Крушевац | Помоћник директора  Дома здравља  Крушевац | Интерни ревизор | Начелници служби Дома здравља Крушевац | процентуално | укупно |
| мушкарци | / | / | / | 1 | 5 | 31,57 % | 6 |
| Жене | 1 | 1 | 1 | / | 10 | 68,42 % | 13 |
| укупно |  | | | | | | 19 |

**Табела 2. класификација по роду на руководећим позицијама.**

На руководећим позицијама су у већем проценту жене 68,42%, мушкарци су на челу служби у 32,57% случајева, док у проценат нису урачунате службе које су тренутно без руководећег кадра, због одлазака у пензију.

**Табела 3. укупан број запослених у Дому здравља Крушевац на неодређено време.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | мушкарци | жене | укупно |
| Сви запослени на неодређено | 88 | 404 | 492 |
| процентуално | 17,88 % | 82,12 % |  |

**Табела 4. укупан број запослених на одређено време**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | мушкарци | жене | укупно |
| Сви запослени на неодређено | 9 | 18 | 27 |
| процентуално | 33,33% | 66,66% |  |

**Табела 5. укупан број запослених у Служби лабораторијске и радиолошке дијагностике**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | мушкарци | жене | укупно |
| сви запослени | 4 | 29 | 33 |
| процентуално | 12,12 % | 87,87 % |  |

**Табела 6. служба радиолошке дијагностике**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **2** | **6** | **8** |
| проценатуално | 25 % | 75 % |  |
| Доктор спец.радиолошке заштите | / | 3 | 3 |
| Виши радиолошки техничари | 2 | 3 | 5 |

**Табела 7. служба лабораторијске дијагностике**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **2** | **23** | **25** |
| проценатуално | 8 % | 92% |  |
| лекари | / | 2 | 2 |
| здравствени сарадници | / | 1 | 1 |
| лаборанти | 2 | 20 | 22 |

**Табела 8. укупан број запослених у Служби кућног лечења**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **9** | **12** | **21** |
| проценатуално | 42,86% | 57,14% |  |
| доктор спец.опште медицине | / | 2 | 2 |
| доктор медицина | 1 | 1 | 2 |
| виша медицинска сестра-техничар | 1 | 2 | 3 |
| медицинска сестра -техничар | 7 | 7 | 14 |

**Табела 9. укупан број запослених у Служби поливалентне патронаже**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **/** | **19** | **19** |
| Виша медицинска сестра - техничар | **/** | **19** | **19** |
| проценатуално |  | 100 % |  |

Служба поливалентне патронаже је служба у којој раде жене у проценту 100% и кадар је у проценту од 100% истог образовања.

**Табела 10. укупан број запослених у Служби за здравствену заштиту жена**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **4** | **16** | **20** |
| проценатуално | 20 % | 80% |  |
| Доктор спец.гинекологије и акушерства | 2 | 4 | 6 |
| виша медицинска сестра-техничар | / | 4 | 4 |
| медицинска сестра -техничар | 2 | 8 | 10 |

На челу Службе за здравствену заштиту жена је мушкарац, процентуално је већи број запослених жена 80%, док је број запослених мушкараца 20%.

**Табела 11. укупан број запослених у Служби хитне медицинске помоћи и санитетског превоза**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **34** | **35** | **69** |
| проценатуално | 49,27 % | 50,73 % |  |

**Табела 12. Служба хитне медицинске помоћи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **14** | **35** | **49** |
| проценатуално | 28,57 % | 71,43% |  |
| доктор спец.ургентне медицине | 2 | 2 | 4 |
| доктор медицине | 4 | 11 | 15 |
| виша медицинска сестра-техничар | 1 | 2 | 3 |
| медицинска сестра -техничар | 7 | 20 | 27 |

На челу службе хитне медицинске помоћи је жена, проценат запослених жена 71,43 % а мушкараца 28,57%.

**Табела 13. Служба санитетског превоза**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **20** | **/** | **20** |
| проценатуално | 100 % | / |  |
| V степен образовања | 2 | / | 2 |
| IV степен образовања | 6 | / | 6 |
| III степен образовања | 12 | / | 12 |

На челу службе санитетског превоза је мушкарац и у служби раде мушкарци у проценту 100%.

**Табела 14. Служба за здравствену заштиту деце и школске деце**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **4** | **43** | **47** |
| проценатуално | 8,51% | 91,49% |  |
| доктор спец.педијатрије | 3 | 12 | 15 |
| доктор медицине | / | 1 | 1 |
| здравствени сарадници  (дефектолози-логопеди) | / | 2 | 2 |
| Здравствени сарадници  психолог | 1 | / | 1 |
| виша медицинска сестра-техничар | / | 2 | 2 |
| медицинска сестра -техничар | / | 26 | 26 |

На челу Службе је жена и у највећем проценту раде жене 91,49% а, мушкарци раде у проценту од 8,51%.

**Табела 15. Јединица за снабдевање лековима**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **Сви запослени** | **/** | 2 | 2 |
| магистар  фармације | **/** | 1 | 1 |
| фамрамцеутски техничар |  | 1 | 1 |
| процентуално |  | 100% |  |

**Табела 16. укупан број запослених у Служба опште медицине**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **11** | **138** | **149** |
| проценатуално | 7,38 % | 92,62 % |  |
| доктор спец.опште медицине | 2 | 28 | 30 |
| доктор медицине | 3 | 35 | 38 |
| виша медицинска сестра-техничар |  | 3 | 3 |
| Виши нутрициониста  дијететичар | / | 1 | 1 |
| медицинска сестра -техничар | 6 | 71 | 77 |

На челу Службе опште медицине је жена, запослених жена је у већем проценту 92,62 % а мушкараца 7,38%.

**Табела 17. укупан број запослених у Служби медицине рада**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **/** | **4** | **4** |
| проценатуално |  | 100 % |  |
| Здравствени сарадници  психолог |  | 1 | 1 |
| Медицинска сестра-техничар |  | 3 | 3 |

**Табела 18. служба стоматолошке здравствене заштите**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **8** | **51** | **59** |
| проценатуално | 13,56 % | 86,44 % |  |
| доктор спец. различитих области стоматологије | 1 | 9 | 10 |
| доктор стоматологије | 3 | 12 | 15 |
| виша зубни техничар | 1 | / | 1 |
| Зубни техничар | 1 | 6 | 7 |
| виша медицинска сестра-техничар | / | 1 | 1 |
| медицинска сестра -техничар | 2 | 23 | 25 |

На челу Службе за стоматолошку здравствену заштиту је жена, такође у служби ради више жена 86,44 %, док мушкараца ради 13,56%.

**Табела 19 Служба техничких и других сродних послова**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **9** | **33** | **42** |
| проценатуално | 21,43% | 78,57 % |  |
| VII степен образовања | 2 | 1 | 3 |
| V степен образовања | 3 | / | 3 |
| IV степен образовања | 1 | / | 1 |
| III степен образовања | 3 | / | 3 |
| NK кадар | / | 32 | 32 |

На челу Службе техничких и других сродних послова је мушкарац а, служба у свом саставу има више жена 78,57% док мушкараца има 21,43%.

**Табела 20.а Служба за правне и економске-финансијске послове**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **мушкарци** | **жене** | **укупно** |
| **сви запослени** | **5** | **20** | **25** |
| проценатуално | 20 % | 80 % |  |
| VII степен образовања | 2 | 5 | 7 |
| V степен образовања | 1 | 2 | 3 |
| IV степен образовања | 2 | 13 | 15 |

У укупан број запослених у овој служби улазе и помоћник директора и интерни ревизор који су обухваћени табелом бр.1.

Служба обухвата највећи број запослених на руководећим позицијама ( 5) од тога је 40% мушкарца и 60% жена.

` **Опис стања**

На основу представљених бројчаних података представљених у табелама, може се констатовати да у структури запослених у Дому здравља Крушевац, постоји родни јаз, то у корис жена. Такав тренд је заступљен у свим структурама запослених медицинским особљем, докторима специјалистима, докторима медицине, медицинским сестрама, лаборантима, административним и техничким особљем.

Важно је напоменути да су лица запослена у Дому здравља у Крушевцу примљена у радни однос примљена по основу конкурса који је спороведен у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају код сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. У том слислу не можемо говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Дом здравља Крушевац нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на лица на руководећим положајима. Поред тога треба истакнути да је здравствени кадар свих образовних профила дефицитаран посебно после епидемије Covid-19.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње и старије животне доби. Када је у питању степен обзразовања најзаступљени је ВСС и ССС степен образовања и то код оба пола.

Када су у разлике у приходима у питању не постоји родни јаз већ су зараде одређене коефицијентима, а разлике у проистичу по основу минулог рада у корист оба пола.

**Циљеви**

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру обављања здравствене заштите на примарном нивоу корисницима услуга Дома здравља Крушевац.

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.

Посебни циљеви јесу:

-Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Дому здравља Крушевац, 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 орјентација и сл.

-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, израде годишњих планова рада, доношење интерних правних аката.

-Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког присупа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

-Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених. 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 областима рада Дома здравља Крушевац.

- Примена мера за усклађивање рада и родитељства, у складу са Законом о раду и интерним актима Дома здравља Крушевац.

- Родно одговорно буџетирање односно примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођењу планова и пројеката.

**Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Дом здравља Крушевац, одређује посебне мере:

- подизање свести о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији, употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Дома здравља код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама;

- родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења здравствене заштите коју пружа Дом здравља Крушевац. Подстицање запослених да похађају програме обуке из области родне равноправности.

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнака заступљеност полова у органима управљања.

- изградња знања о родној равноправности кроз континуирано усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације, забрана дискриминације на основу пола, рода, сексуалане орјентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

- стимулисање боље равнотеже полова тамо где је равнотежа урушена;

- анализирање напредовања запослених у каријери из перспективе родне равноправности;

- подстицање комуникације и анализа једнаког третмана у констекту родне равноправности

- постицање свести о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и стереотипима друштва

- анализирање и комуникација о скривеним питањима родне неједнакости кроз проучавање скривених питања родне неједнакости уз укључивање што више учесника.

- промовисање разумевања актуелнх трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнаких породичних обавеза међу медицинским, административним и техничким особљем (право оца да користи родитељско одсуство под једнаким условима).

**Начин спровођења посебних мера**

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности неопходна је сарадља свих запослених у Дому здравља Крушевац.

У складу са чл.64.Закона о родној равноправности у Дому здравља Крушевац, одређено је лице које је задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга свих служби Дома здравља Крушевац; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља Крушевац и саставља извештај о утврђеном стању у погледу досигнутог нивоа остваривања родне равноправности из области здравствене заштите на примарном нивоу којом се бави Дом здравља Крушевац, доставља извештаје руководиоцу органа, сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности, припрема податке, нализе и материјале потребне за рад у области родне равноправности, обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

**Контрола спровођења посебних мера**

Контролу примене посебних мера врши директор Дома здравља Крушевац и лице задужено за родну равноправност.

**Рокови за спровођење посебних мера и извештавање**

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15.јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“ број 103/21)

**Евидентирање податка о остваривању родне равноправности**

1. укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
2. укупном броју лица запослених на неодређено;
3. укупном броју лица запослених на одређено по основу замене и повећаног обима посла;
4. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу;
5. квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
6. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим позицијама и осталим радним местима, разврстаним по полу;
7. разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
8. разлозима због којих су на поједине положаје постављени, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола
9. 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.
10. начину поступања Дома здравља Крушевац по поднетим пријавама
11. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања, на годишњем нивоу.

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

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министрство, у електронској и писменој форми, на српском језику ћириличним писмом а, латиничним у складу са законом, којим се уређује службена употреба језика и писма.

**Почетак примена Плана**

План се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли и интернет презентацији Дома здравља Крушевац.

Дом здравља Крушевац

Директор

др Марина Костић, спец.мед.рада