

# **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**Дом здравља „Крупањ“ са стационаром**

Децембар 2022. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године Управни одбор Дома здравља „Крупањ“ са стационаром на седници одржаној 30.12.2022. године доноси се следећи акт :

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

# САДРЖАЈ

<b>УВОД</b> .....	<b>5</b>
Значење појединих израза.....	6
<b>1. ОПШТИ ДЕО</b> .....	<b>10</b>
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана .....	10
1.2. Родно осетљива статистика.....	14
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	<b>21</b>
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	<b>23</b>
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....	24
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	24
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова ....</i>	<i>25</i>
3.2.2. <i>Подстицајне мере</i> .....	<i>25</i>
3.2.3. <i>Програмске мере</i> .....	<i>26</i>
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b> .....	<b>30</b>
<b>РЕЗИМЕ</b> .....	<b>31</b>
Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности .....	<b>32</b>

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. став 1. овог закона, Управни одбор Дома здравља „Крупањ“ са стационаром доноси Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Подаци о доносиоцу плана:

Назив послодавца	Дом здравља „Крупањ“ са стационаром
Седиште послодавца	Владе Зечевића 61, Крупањ
Порески идентификациони број (ПИБ)	106983642
Број и датум решења о упису у регистар АПР/решења надлежног суда	Фи 14/2011, 08.02.2011. године, Привредни суд у Ваљеву
Матични број	17816292
Шифра делатности	8621
Телефон	015/7581-588
Email:	dzkrupanj@gmail.com
Интернет страница	www.dzkrupanj.rs
Укупан број запослених	76
Одговорно лице/директор	Др Љубица Исаиловић Радић

Подаци о лицу задуженом за родну равноправност:

Име и презиме	Драгана Благојевић
Назив радног места	Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове

## УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, 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, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

## **Значење појединих израза**

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- 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;
- 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 оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

- 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 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;
- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 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 произлази другачије;
- родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због 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;
- насиље према 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;
- узнемиравање јесте свако нежељено 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;
- подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 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;
- 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;
- родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који 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;
- 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;
- родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа 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 на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, 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. Национално 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 остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

### **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 А/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 А/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 РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

# 1.ОПШТИ ДЕО

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

Табела 1. Подаци о установи

Назив послодавца	Дом здравља „Крупањ“ са стационаром
Седиште послодавца	Владе Зечевића 61, Крупањ
Порески идентификациони број (ПИБ)	106983642
Број и датум решења о упису у регистар АПР/решења надлежног суда	Фи 14/2011, 08.02.2011. године, Привредни суд у Ваљеву
Матични број	17816292
Шифра делатности	8621
Телефон	015/7581-588
Email:	dzkrupanj@gmail.com
Интернет страница	www.dzkrupanj.rs
Укупан број запослених	76

Табела 2. Подаци о одговорном лицу у установи

Име и презиме	Др Љубица Исаиловић Радић
Занимање	Специјалиста гинекологије и акушерства
Функција	в.д. директор
Број телефона у установи:	062/8891311

Табела 3. Подаци о лицу задуженом за родну равноправност

Име и презиме	Драгана Благојевић
Назив радног места	Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове
Број телефона у установи:	015/7581-588

Дана 15. септембра 2010. године Скупштина општине Крупањ, донела је Одлуку о оснивању Дома здравља „Крупањ“ у Крупњу, којом је преузела оснивачка права над здравственом установом од Републике Србије. До тог времена установа се налазила у саставу Здравственог центра „Др Миленко Марин“ Лозница. Дом здравља Крупањ је од 08.02.2011. године почео са радом као новонастали правни субјект.

Године 2019. а након потпуне реконструкције објекта са циљем отклањања свих недостатака, Стационар Дома здравља „Крупањ“ је добио дозволу за рад, те је установа променила име у Дом здравља „Крупањ“ са стационаром. Данас, стационар установе располаже са 8 болничких постеља.

Године 2020. оснивачка права над Домом здравља „Крупањ“ са стационаром преузима Република Србија.

Дом здравља пружа превентивне, дијагностичке, терапијске и рехабилитационе услуге за све категорије становништва из: опште медицине, педијатрије, гинекологије и акушерства, хитне медицинске помоћи, денталне медицине, поливалентне патронаже и здравствене неге, биохемијско-хематолошке и радиолошке дијагностике, као и специјалистичко консултативну делатност из интерне медицине.

У оквиру своје надлежности утврђене Законом о здравственој заштити и Статутом, Дом здравља "Крупањ" са стационаром:

1. прати здравствено стање становништва општине Крупањ и коришћење здравствене заштите, предузима и предлаже мере за њихово унапређење;
2. обезбеђује услове за стално стручно усавршавање својих запослених и побољшање организације и услова рада;
3. 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 ових мера;
4. организује и спроводи мере сталног унапређења квалитета стручног рада и унутрашњи надзор над стручним радом запослених;
5. организује и спроводи мере у случају елементарних непогода и других непогода и вандредних прилика;
6. управља медицинским отпадом у складу са законом.

Организациона структура здравствене установе утврђена је Правилником о организацији и систематизацији послова у Дому здравља "Крупањ" са стационаром. Статутом Дома здравља "Крупањ" са стационаром предвиђена је унутрашња организација, а Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, поред организационих јединица - служби наведене су и уже организационе јединице (одељења и одсеци). Овим актом систематизована су сва радна места, опис послова, услови у погледу стручне квалификације и број извршилаца.

Ради рационалнијег и ефикаснијег обављања делатности у Дому здравља се образују организационе јединице и то:

1. Служба за здравствену заштиту одраслих становника са хитном медицинском помоћи, кућним лечењем и негом и поливалентном патронажом;
2. Служба за здравствену заштиту жена и деце и здравствену заштиту из области денталне медицине
3. Служба за специјалистичко – консултативну делатност са лабораторијом, радиолошком и ултразвучном дијагностиком и стационаром
4. Служба за правне, економско финансијске, техничке и друге сличне послове.

У оквиру организационих делова који су наведени, образују се мањи организациони делови рада, према врсти и садржини посла послова који се у њима обављају, као и ужи делови рада, према објективним потребама за организовање тако заокруженог садржаја рада. У оквиру служби организују се одељења и одсеци.

Органи Дома здравља јесу:

1. Директор
2. Управни одбор
3. Надзорни одбор

**Директор** организује рад и руководи процесом рада, представља и заступа здравствену установу и одговоран је за законитост рада здравствене установе, у складу са законом. Директор Дома здравља именује се на основу јавног конкурса који расписује Управни одбор. Јавни конкурс расписује се 90 дана пре истека мандата директора. Управни одбор, дужан је да у року од 30 дана од дана завршетка јавног конкурса изврши избор кандидата и предлог достави оснивачу. На основу предлога Управног одбора оснивач, у року од 15 дана од дана достављања предлога, именује директора. Директор Дома здравља именује се на период од четири године, највише два пута узастопно. Мандат директора рачуна се од дана ступања на дужност. Директор Дома здравља:

1. организује и руководи процесом рада Дома здравља;
2. одговоран је за благовремено и квалитетно пружање здравствене заштите и спровођење унутрашње провере квалитета стручног рада здравствених радника и здравствених сарадника;
3. одговара за законитост рада Дома здравља и заступа Дом здравља;
4. одлучује о правима и обавезама запослених из радног односа, у складу са законом и општим актима;
5. одговоран је за извршење финансијског плана и програма рада Дома здравља, у складу са законом;
6. доноси одлуке о специјализацијама и ужим специјализацијама здравствених радника и здравствених сарадника;
7. одговоран је за извршавање судских одлука, аката и налога инспекцијских и другим законом овлашћених органа
8. утврђује начин организовања и спровођења здравствене заштите за време штрајка у складу са законом;
9. подноси управном и надзорном одбору писмени тромесечни извештај о преузетим финансијским обавезама и извршењу финансијског плана.
10. подноси управном одбору писмени шестомесечни извештај о пословању здравствене установе.
11. присуствује седницама и учествује у раду управног одбора, без права одлучивања.
12. врши и друге послове предвиђене законом и другим прописима, овим статутом и другим општим актима Дома здравља.

**Управни одбор** је орган управљања Дома здравља. Управни одбор има три члана, од којих је један члан из здравствене установе, а два члана су представници оснивача. Предлог за именовање чланова Управног одбора из реда запослених оснивачу даје Стручни савет Дома здравља уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката у здравственој установи. Управни одбор именује се на период од четири године. Мандат свих чланова управног одбора престаје истеком мандата управног

одбора, без обзира на промене појединих чланова управног одбора. Лице може бити члан управног одбора највише у два мандата. Управни одбор Дома здравља:

1. доноси статут здравствене установе, уз сагласност оснивача;
2. доноси друге опште акте здравствене установе, у складу са законом;
3. одлучује о пословању здравствене установе;
4. доноси програм рада и развоја здравствене установе;
5. доноси предлог финансијског плана здравствене установе у поступку припреме буџета и то по свим изворима финансирања и доставља га Републичком фонду за здравствено осигурање на сагласност;
6. усваја годишњи финансијски извештај здравствене установе, у складу са законом;
7. усваја годишњи извештај о попису имовине и обавеза;
8. даје сагласност на завршни рачун здравствене установе;
9. усваја годишњи извештај о раду и пословању здравствене установе;
10. одлучује о коришћењу средстава здравствене установе, у складу са законом;
11. у случају губитка у пословању здравствене установе без одлагања обавештава оснивача;
12. расписује јавни конкурс и спроводи поступак избора кандидата за директора здравствене установе;
13. обавља и друге послове утврђене законом и статутом здравствене установе.

**Надзорни одбор** Дома здравља обавља надзор над радом и пословањем Дома здравља. Надзорни одбор Дома здравља има три члана, од којих је један члан из здравствене установе, а два члана су представници оснивача. Предлог за именовање чланова Надзорног одбора из реда запослених оснивачу даје Стручни савет Дома здравља уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката у здравственој установи. Надзорни одбор Дома здравља именује се на период од четири године. Мандат свих чланова Надзорног одбора престаје истеком мандата надзорног одбора, без обзира на промене појединих чланова надзорног одбора. Лице може бити члан надзорног одбора највише у два мандата. Надзорни одбор:

1. разматра годишњи и шестомесечни извештај о раду и пословању Дома здравља и завршни рачун;
2. доноси пословник о свом раду;
3. врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Дома здравља;
4. врши увид у спровођење одлука Управног одбора;
5. обавља и друге послове утврђене законом и овим статутом

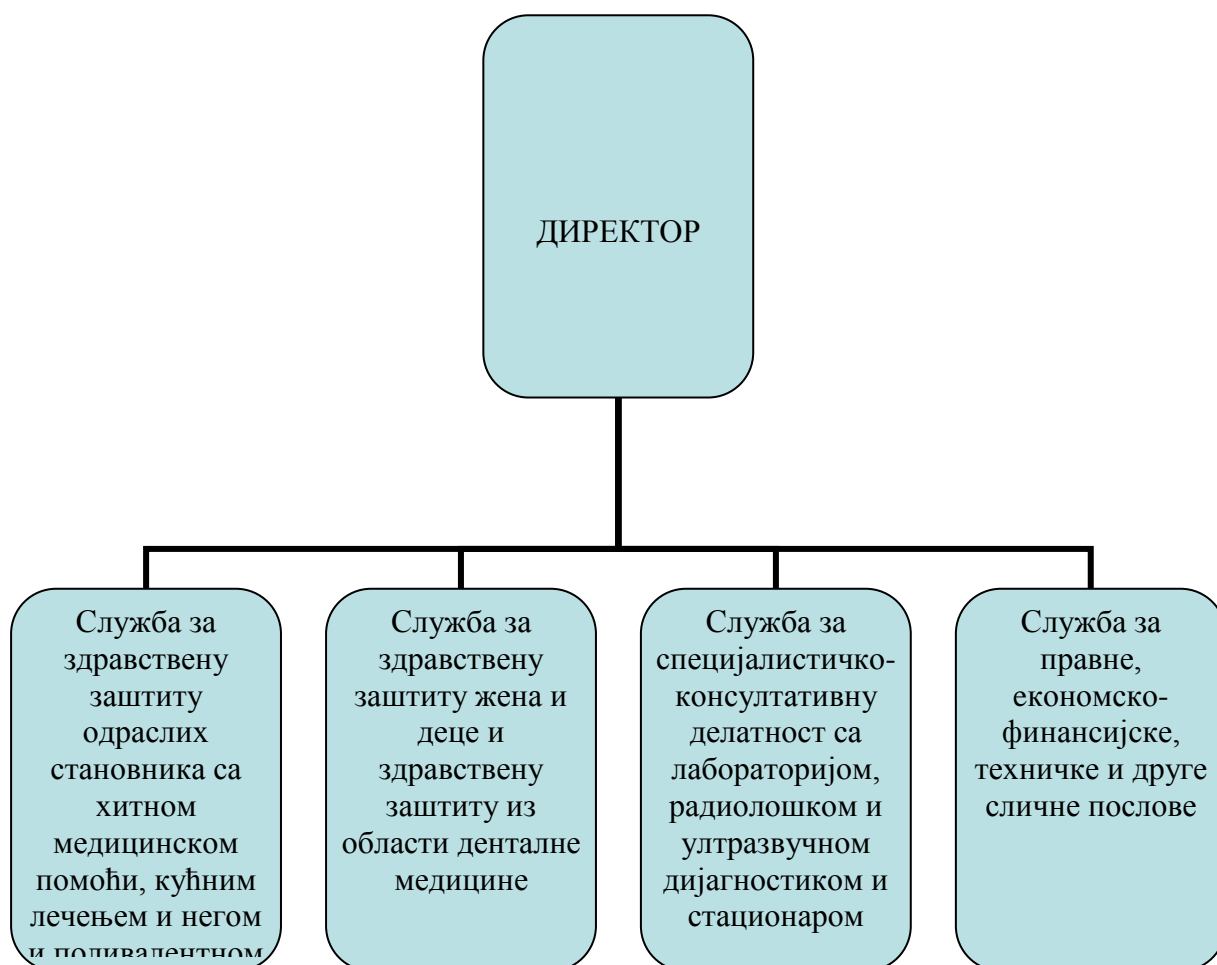
Директор Дома здравља „Крупањ“ са стационаром је жена, старости 61 година.

**У Служби за здравствену заштиту одраслих становника са хитном медицинском помоћи, кућним лечењем и негом и поливалентном патронажом** има 31 запослених и то: 25 жена и 6 мушкараца.

**У Служби за здравствену заштиту жена и деце и здравствену заштиту из области денталне медицине** има 16 запослених и то: 14 жена и 2 мушкараца

**У Служби за специјалистичко-консултативну делатност са лабораторијом, радиолошком и ултразвучном дијагностиком и стационаром** има 13 запослених и то: 9 жена и 4 мушкараца

У Служби за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове има 16 запослених и то: 6 жена и 10 мушкараца.



## 1.2 Родно осетљива статистика Дома здравља „Крупањ“ са стационаром

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкараце. 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.

Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Као и многе друге установе и Дом здравља „Крупањ“ са стационаром нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања здравствене установе.



Слика 1. Циклус недовољне родне статистике

**1.1.1. Укупан број запослених у установи и полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада**

Укупан број запослених у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром износи 76 радника. Од тог број 54 чине жене, а 22 запослена су мушкарци.

Табела 4. Полна структура запослених радника

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром	Запослени радници према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	76
	54	22	



**Органи Дома здравља су:**

1. Директор
2. Управни одбор
3. Надзорни одбор

Директор Дома здравља „Крупањ“ са стационаром организује рад и руководи процесом рада, представља и заступа здравствену установу и одговоран је за законитост рада здравствене установе, у складу са законом. Директор установе је жена.

Управни одбор Дома здравља „Крупањ“ са стационаром има укупно 5 чланова, од чега су 3 члана жене, а 2 мушкарци. Из редова запослених у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром у Управни одбор бирана су 2 (два члана). Чланови Управног одбора из реда запослених су 1 жена и 1 мушкарац.

Табела 5. Полна структура чланова Управног одбора Дома здравља „Крупањ“ са стационаром из установе

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром	Чланови Управног одбора		Укупно
	Жене	Мушкарци	5
	3	2	





**Надзорни одбор** Дома здравља „Крупањ“ са стационаром има укупно три члана, од којих је један члан из здравствене установе, а два члана су представници оснивача. Члан Надзорног одбора из реда запослених у установи је жена.

*Табела 6. Полна структура чланова Надзорног одбора Дома здравља „Крупањ“ са стационаром*

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром	Чланови Надзорног одбора		Укупно
	Жене	Мушкарци	3
	2	1	



**Стручни органи Дома здравља „Крупањ“ са стационаром су:**

1. Стручни савет
2. Етички одбор
3. Комисија за унапређење квалитета здравствене заштите

**Стручни савет** Дома здравља „Крупањ“ са стационаром има укупно 4 члана, од којих су 3 члана жене, а 1 члан је мушкарац. Стручни савет је саветодавни орган директора и Управног одбора здравствене установе. Чланови Стручног савета су здравствени радници и здравствени сарадници са стеченим високим образовањем које на предлог организационе јединице здравствене установе именује директор.

Табела 7. Полна структура чланова Стручног савета Дома здравља „Крупањ“ са стационаром

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром	Чланови Стручног савета		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	3	1	4



**Етички одбор** Дома здравља „Крупањ“ са стационаром има укупно 5 чланова, од којих су четири члана мушкарци, а један члан је жена. Од укупног броја чланова етичког одбора, три члана су из реда запослених у Дому здравља и два представника грађана. Чланове из реда запослених чине 3 мушкарца.

Табела 7. Полна структура чланова Етичког одбора Дома здравља „Крупањ“ са стационаром

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром	Чланови Етичког одбора		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	1	4	5



**Комисија за унапређење квалитета здравствене заштите у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром** има укупно три члана, од којих су два члана мушкарци, а један члан жена.

Табела 8. Полна структура чланова Комисије за унапређење квалитета здравствене заштите Дома здравља „Крупањ“ са стационаром

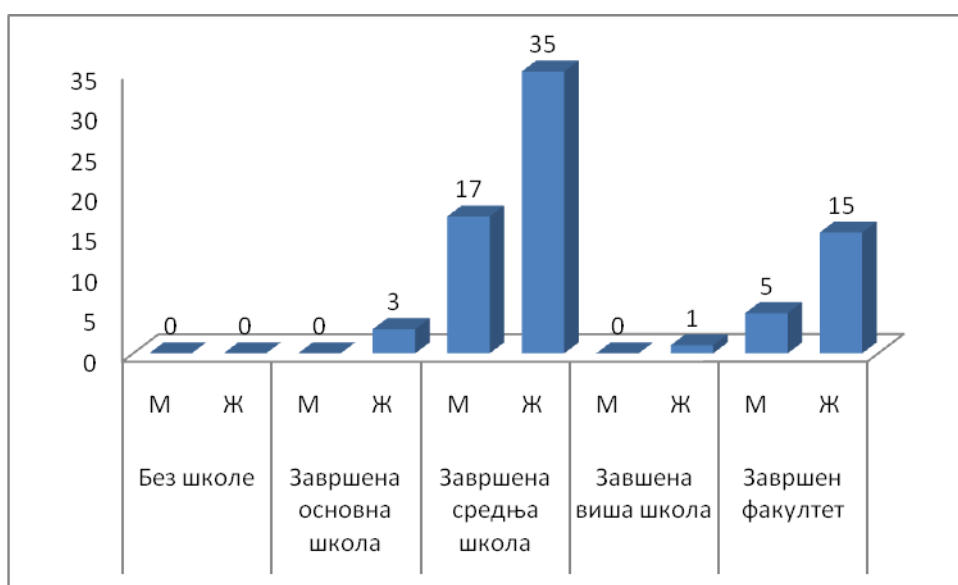
Дом здравља „Крупањ“ са стационаром	Чланови Комисије за унапређење квалитета здравствене заштите		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	1	2	3



### 1.1.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Табела 9. Полна структура према стеченом нивоу образовања

Стручна спрема запослених у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром									
Без школе		Завршена основна школа		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
0	0	0	3	17	35	0	1	5	15
0		3		52		1		20	



Стручна спрема запослених у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром

### 1.1.3. Структура запослених према годинама старости

Табела 10. Полна структура према годинама старости

Старосна структура запослених									
21-30		31-40		41-50		51-60		61-70	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
/	1	3	9	3	16	12	24	4	4
1		12		19		36		8	



*Старосна структура запослених у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром*

## **2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Дома здравља „Крупањ“ са стационаром у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Области и процеси представљају израз самопроцене Дома здравља „Крупањ“ са стационаром у вршењу основних принципа родне равноправности.

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер установа нема и не може имати било какав утицаја на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром примљена у радни однос по основу конкурса и искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

У Дому здравља „Крупањ“ са стационаром плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату

плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе. Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

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.

Планом се постиже 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.

### **Процена ризика**

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима установе и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у Установи на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености. Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0% - 10% - веома висок ризик;
- 10% - 20% - висок ризик;
- 20% - 30% - умерени ризик;
- 30% - 40% - низак ризик

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром је 76, и то тако да је број и проценат запослених и радно ангажованих жена 54 (71%), док је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца 22 (29%). Како жељени стандард родне равноправности према Закону о родној равноправности износи 40-50%, када се сматра да постоји уравнотежена

заступљеност полова, када се погледа статистика једног пола у односу на други, може се видети да на нивоу установе постоји одступање од тог стандарда.

### **Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности**

У складу са организационом структуром у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром области и радни процеси могу се разврстати у три веће целине, према заједничким карактеристикама послова који се обављају и потенцијалним ризицима од повреде принципа родне равноправности:

1. Радни процес **УПРАВА (менаџмент)**: директор, главна сестра Дома здравља
2. Радни процес **ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА**: запослени који пружају здравствену заштиту становништву (здравствени радници)
3. Радни процес **АДМИНИСТРАЦИЈА** – Послови правно, административних, кадровских, финансијско – рачуноводствених и техничких послова

<b>Кадровска структура запослених према полу у оквиру радних процеса</b>			
Радни процес	Жене	Мушкарци	Укупно
1.Управа (менаџмент)	2	0	2
2.Здравствена заштита	46	11	57
3.Администрација	6	11	17

Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Дому здравља "Крупањ" са стационаром у оквиру радних процеса постоји:

- 1)Управа (менаџмент) - (0% мушкараца) - веома висок ризик повреде принципа родне равноправности;
- 2)Здравствена заштита - (19% мушкараца) - висок ризик повреде принципа родне равноправности;
- 3) Администрација (35% жена) - низак ризик повреде принципа родне равноправности.

Чињеница да се за рад у здравственој установи приликом огласа за пријем у радни однос на свим нивоима и позицијама, у већој мери пријављују жене, објашњава несразмеру запослених у погледу пола. Из свега наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би установа могла да предузме, а којима би се овај јаз међу половима смањило. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Дому здравља „Крупањ“ са стационаром у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности

## **3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

### **3.1. Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **3.2. Посебне мере**

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика 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.



### **3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Дом здравља „Крупањ“ са стационаром има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој стурктури из разлога специфичности делатности.

У управи Дома здравља "Крупањ" нема мушкараца (0%)

Са друге стране у Дому здравља "Крупањ" са стационаром запослено је више жена него мушкараца. Колектив установе чини 54 запослене жене (71%) и 22 мушкарца (29%).

### **3.2.2. Подстицајне мере**

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Дом здравља "Крупањ" са стационаром услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора кандидата и доношења одлука.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Потребно је оснажити мушкарце запослене у Дому здравља "Крупањ" са стационаром за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, установа као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели циљеви рада установе.

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2023 – 2026. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број мушкараца у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити конквинуирану едукацију мушкараца на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја мушкараца кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

### **3.2.3. Програмске мере**

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

Дом здравља "Крупањ" са стационаром 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 организацијама 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 мушкараца и жена.

### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у Дому здравља "Крупањ" са стационаром 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.

### **Време за увођење мере:**

Период 2023 -2026.године

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

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

### **Престанак спровођења мере:**

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

## **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 вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Дому здравља "Крупањ" са стационаром.

### **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:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова Управног и Надзорног одбора установе
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања 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:**

Први и други квартал 2023. године.

#### **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.

Предвиђене 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 и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Р.бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Др Љубица Исаиловић Радић	В.д.директора	062/8891311	dzkrupanj.direktor@gmail.com
2.	Драгана Благојевић	Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове	06474661185	dzkrupanj.dragana984@gmail.com

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

### Б) 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 организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Дому здравља "Крупањ" са стационаром.

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.

### ПРИЛОЗИ:

1. Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности
2. Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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

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

У Крупњу, дана 30.12.2022. године  
Дел. број: 1186/22

Председник Управног одбора  
Дома здравља „Крупань“ са стационаром

Јелисавета Вићентић