

Акредитована здравствена установа
децембар 2016. - децембар 2023.



ДОМ ЗДРАВЉА ПОЖАРЕВАЦ

Јована Шербановића 12
12000 Пожаревац
ПИБ: 107025226
Матични број: 17816381
Шифра делатности: 8621

Тел: +381 12 522-666
Факс: +381 12 222-094
Директор: +381 12 522-440
E-mail: info@dzpozarevac.rs
Web: www.dzpozarevac.rs

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („ Службени гласник РС“, број 52/21 од 24.05.2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („ Службени гласник РА“, број 67/22), Дом здравља Пожаревац доноси,

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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 културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца, приликом доношења јавних и других политика и одлучивања у 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, заснована на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, браку, 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.

неодредна 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.

Дискриминација 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.

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређење 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

ти, 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 родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021.године до 2030.године дефинисан је посебан циљ 2. обезбеђење једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, мера 2.4. јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се оснива 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 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 државних органа да раде на остваривању равноправности жена 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);
- Међинародни 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 разоружавање (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, не ширење и контрола оружја;

- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);

- Пекинг+ 15 и Пекинг+ 25- Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију;

- 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.став3.), 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2.), право на правну помоћ (члан 67. став 1.) од стране адвокатуре (члан 67.став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67.став 2.) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67.став 3.), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2.), јемчи заштиту података о личности (члан 42.), право азила (члан 57.), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62.), гарантује

непоправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65.), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63.) 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 од 24.05.2021.године)

- Кривични законик („ Службени гласник РС“, број 85/05, 88/05-исправка, 107/05-исправка, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16 и 35/19)

- 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)

Родно осетљива статистика

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 производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

ОПШТИ ПОДАЦИ О ДОМУ ЗДРАВЉА ПОЖАРЕВАЦ

ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Пун назив: Дом здравља Пожаревац

Матични број: 17816381

ПИБ: 107025226

Адреса седишта: Јована Шербановића 12, 12000 Пожаревац

в.д.директора Дома здравља Пожаревац: др Дејан Миленковић,
специјалиста педијатрије

Подаци о одговорном лицу за координацију током израде пројекта:

Име и презиме: Ана Живковић

Број телефона на радном месту: 012/522-666

Мобилни телефон: 062/8075061

e-mail: info@dzpozarevac.rs

Дом здравља Пожаревац обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите на територији Града Пожареваца. Оснивач Дома здравља Пожаревац је Министарство здравља Републике Србије.

Дом здравља Пожаревац регистрован је у регистру здравствених установа Агенције за привредне регистре решењем број БЗУ 1224/2021 од 29.04.2021.године.

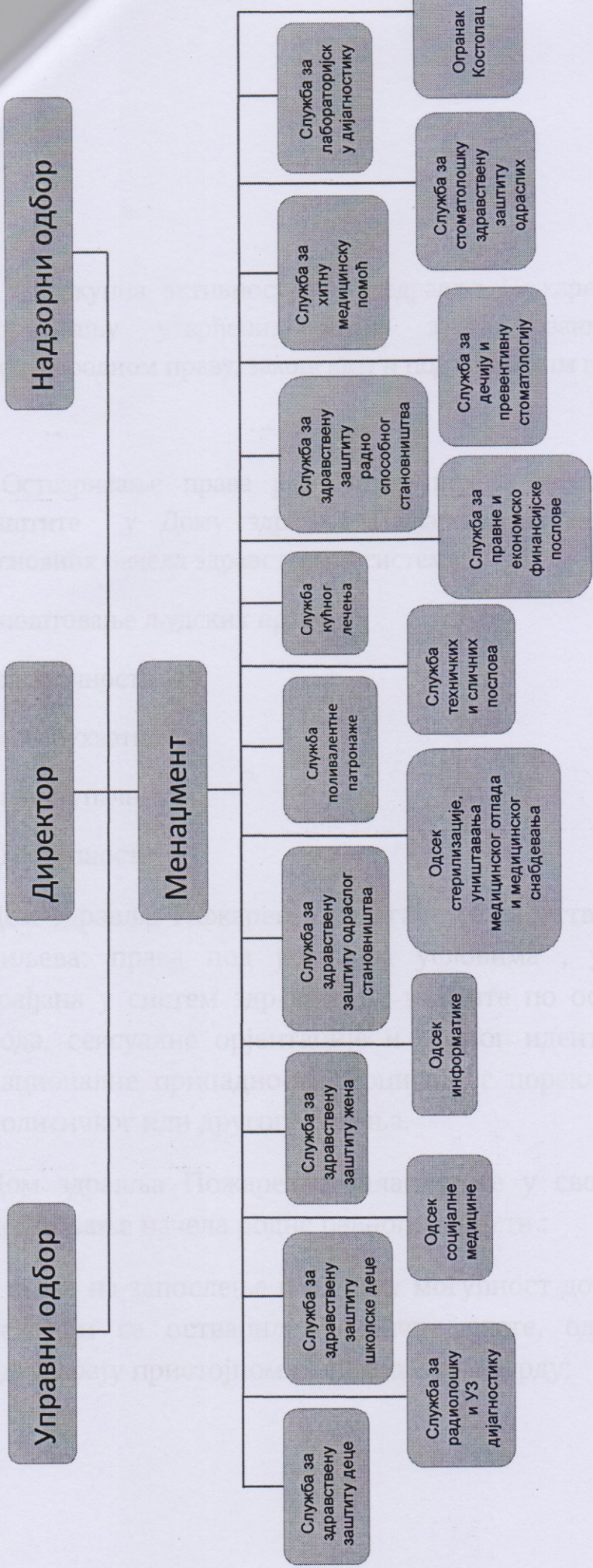
Органи управљања Дома здравља Пожаревац дефинисани су Законом о здравственој заштити и чине их:

- Директор;
- Управни одбор,
- Надзорни одбор.

Стручни органи Дома здравља Пожаревац такође су одређени

Законом о здравственој заштити и чине их:

- Комисија за унапређење квалитета рада;
- Етички одбор;
- Стручни савет.



Целокупна активност Дома здравља Пожаревац заснива се на поштовању утврђених права загарантованих Уставом РС, међународном праву, законским и подзаконским прописима.

Остваривање права различитих полова у области здравствене заштите у Дому здравља Пожаревац спроводи се применом основних начела здравственог система:

- поштовање људских права
- правичности
- свеобухватности
- приступачности
- доступности

Дом здравља Пожаревац залагаће се за остваривање следећих циљева: права под једнаким условима , укључивања свих грађана у систем здравствене заштите по основу расе , пола, рода, сексуалне оријентације и родног идентитета , старости, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог убеђења.

Дом здравља Пожаревац залагаће се у својим циљевима за поштовање начела родне равноправности :

- права на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се оствариле правичне плате, односно плате које одговарају пристојном животном стандарду;

- једнака права и одговорности;
- права на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских подзаконских одредби;
- исте могућности и равномерно учешће у организацији рада;
- једнаке пословне шансе приликом пријема у радни однос без питања да ли жене планирају проширење породице или трудноћу;
- изједначене плате на истим позицијама;
- једнаке могућности за стручно усавршавање;
- једнаке могућности учествовања у руковођењу на свим нивоима доношења одлука;
- заштита од физичког, психичког и сексуалног насиља.

Циљеви Дома здравља Пожаревац тичу се заштите и унапређења економског, социјалног и правног статуса својих запослених, потпуне слободе организовања и деловања у складу са Уставом РС, међународним правом, законским и подзаконским прописима, остваривања надзора и контроле у спровођењу законитости и спречавања злоупотреба.

Деловање Дома здравља Пожаревац у остваривању родне равноправности кроз своје циљеве биће и даље фокусирано на :

- развијање свих облика заштите права својих запослених, остваривање услова који ће гарантовати социјалну сигурност и покретање одговарајућих поступака ако се утврди да су права запослених нарушена;
- покретање расправа и акција о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада

и по основу рада, уз благовремено, истинито и потпуно информисање запослених.

Број запослених и полна заступљеност у Дому здравља Пожаревац:

Укупан број запослених у Дому здравља Пожаревац износи 489.

Полна структура запослених:

Дом здравља Пожаревац	Жене	Мушкарци	Укупно
	390	99	489

Подаци о запосленима

Укупан број запослених	489	
Број запослених разврстан по полу	М 99	Ж 390
Укупан број руководећих радних места	43	
Број руководећих радних места разврстаних по полној структури	М 10	Ж 33
Број истоветних радних места, према општим актима послодавца на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зараде	0	
Број жена које ће се вратити на рад у 2024.години, а које су користиле породилско одсуство	9	
Број радних места, према општем	0	

акту, за који постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол)

Расподела медицинског особља у Дому здравља Пожаревац

	мушкарци	жене	укупно
Др медицине специјалис ти	6	42	48
Доктори медицине	10	26	36
Др стоматолог ије специјалис ти	4	5	9
Доктори стоматолог ије	4	6	10
Виши медицинск и техничари	5	33	38
Медицинс ки техничари	20	191	211
Зубни техничари и асистенти	10	19	29
Здравствен	0	8	8

и сарадници			
-------------	--	--	--

	Мушкарци	Жене	Укупно
Техничко особље	36	10	46
Административно особље	3	24	27
Помоћни радници	0	27	27
Укупно	99	390	489

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 Пожаревац у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Дом здравља 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 Пожаревац 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.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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 сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

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 послодавци.

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

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности 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.

Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, одређују се мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Дома здравља Пожаревац код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа код

комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично;

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- 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, иугледа и сл.

Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Спровођење посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Дому здравља Пожаревац.

У Дому здравља Пожаревац је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга здравствене установе; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга здравствене установе; доставља извештаје руководиоцу, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност по питањима значајним за остваривање и унапређивање 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, помоћници директора, као 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.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Дом здравља Пожаревац ће водити евиденције о подацима разврстаних по полу и то:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу;
- 6) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 7) начину поступња Дома здравља Пожаревац по поднетим пријавама.

Похађање обуке, семинара и конференција за лица која се налазе у органима у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА.

Време за увођење мере:

Период од 2022-2026.године.

Начин спровођења и контроле спровођења мера:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама.

Престанак спровођења мера:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима нема временско ограничењ

УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА

Разлог за увођење мере:

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

Време за увођење мере:

Период од 2022-2026.године.

**ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА
СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА
РИЗИЦИМА**

Подаци о одговорном лицу:

Име и презиме: Др Дејан Миленковић

Број телефона на радном месту: 012/522-440

Мобилни телефон: 064/8693-588

e-mail: info@dzpozarevac.rs

**ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ
У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ
И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ
ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Подаци о одговорном лицу:

Име и презиме: Ана Живковић

Број телефона на радном месту: 012/522-666

Мобилни телефон: 062/807-50-61

e-mail: info@dzpozarevac.rs

РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Запошљавање већег броја мушкараца.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;

- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене;

- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Дома здравља Пожаревац.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Дом здравља Пожаревац ће спречити могућност да дође до повреде принципа родне равноправности и свести их на минимум.

Почетак примене плана:

План се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Дома здравља Пожаревац.

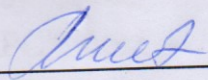
План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина бр.2, 11070 Београд или на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljumpdd.gov.rs.

У Пожаревцу, децембар 2023.године

Одговорно лице за координацију

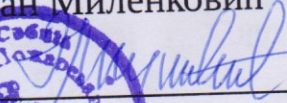
током израде пројекта:


Ана Живковић, дипл.правник



в.д.директор ДЗ Пожаревац

др Дејан Миленковић





ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ