

**ДОМ ЗДРАВЉА ВРШАЦ**  
**број: 01-49/1**  
**дана: 08.01.2025. године**  
**В Р Ш А Ц**

На основу члана 18. Статута Дома здравља Вршац, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности («Службени гласник РС», бр. 52/21) в.д. директора Дома здравља Вршац, донео је:

## **ПЛАН И ПРОГРАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **Дома здравља Вршац**

#### **1. УВОД**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Дому здравља Вршац, са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Овим документом Дом здравља Вршац показује своју решеност да истраје на путу реформи које ће обезбедити пун облик поштовања људских права свих грађана и грађанки и уједно испуњава своје обавезе које проистичу из потписаних докумената.

План родне равноправности ( у даљем тексту:План ) представља референтни инструмент Дома здравља за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу. Како би спроводио

План, Дом здравља Вршац ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији *План родне равноправности 2024-2028*. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и посвећеност родној равноправности у Дому здравља.

#### **2. ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим

областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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.

Родна равноправност претпоставља да мушкарци и жене имају једнаке предуслове за остваривање људских права. Осим тога, родна равноправност претпоставља и да постоје једнаке могућности за мушкарце и жене да допринесу културном, политичком, економском, социјалном и националном напретку, као и да имају идентичне могућности да уживају све користи и бенефиције од напретка једне заједнице.

Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми.

### 3. САДРЖАЈ ПЛАНА

#### План садржи:

- основне податке о Дому здравља Вршац- назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у АПР, матични број и шифру делатности Дома здравља,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
- расподела запослених по стеченим квалификацијама,
- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности, -
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

#### 3.1. Основни подаци о Дому здравља

- **Назив:** Дом здравља Вршац
- **Седиште:** Вршац, Абрашевићева бб
- **ПИБ:** 105510635
- **Број и датум решења о упису:**
- **Матични број:** 08884102
- **Шифра делатности:** 8621

У овом одељку приказани су подаци Дома здравља на дан 31. Децембар 2024. године.

У Дому здравља је на дан 31.12.2024. године запослено 144 жена и 60 мушкараца, укључујући медицинско, административно и помоћно особље.

### 3.2. Расподела запослених и руководиоца Дома здравља Вршац

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	60	144	204
Руководеће позиције	4	7	11
Процент	6,67	4,86	5,39

Табела 1: Родна расподела свих запослених и руководећег кадра

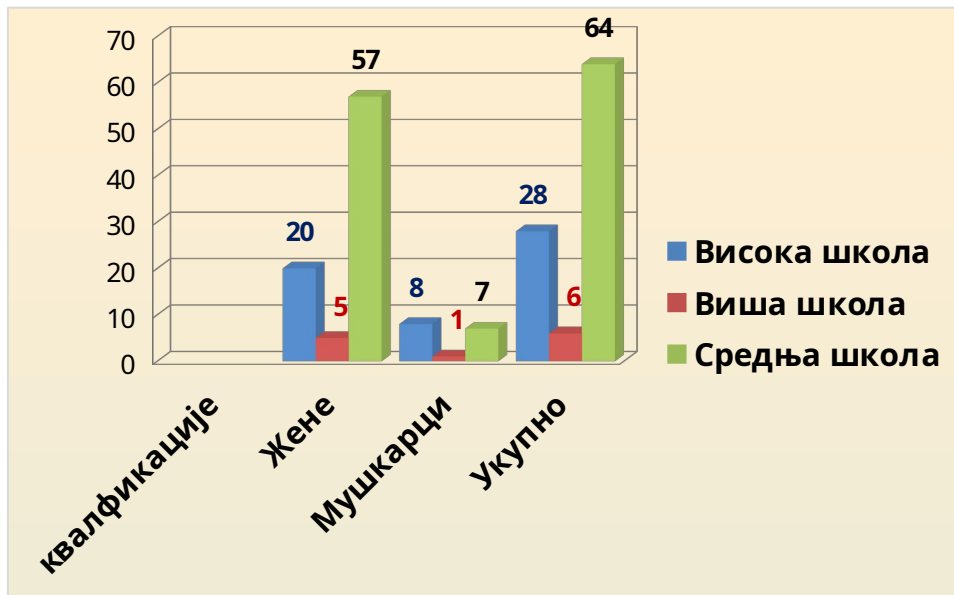


### 3.3. Расподела запослених у Дому здравља Вршац по стеченим квалификацијама

Род/ квалфика ције	Висок а школ а	Виша школ а	Високо кфали фиков ан V степен	Сред ња школ а IV степен	Квали фиков ан III степен	Осн овна шко ла
Жене	42	13	1	78	/	10
Мушкарц и	24	4	1	21	8	2
Укупно	66	17	2	99	8	12



квалификацијама



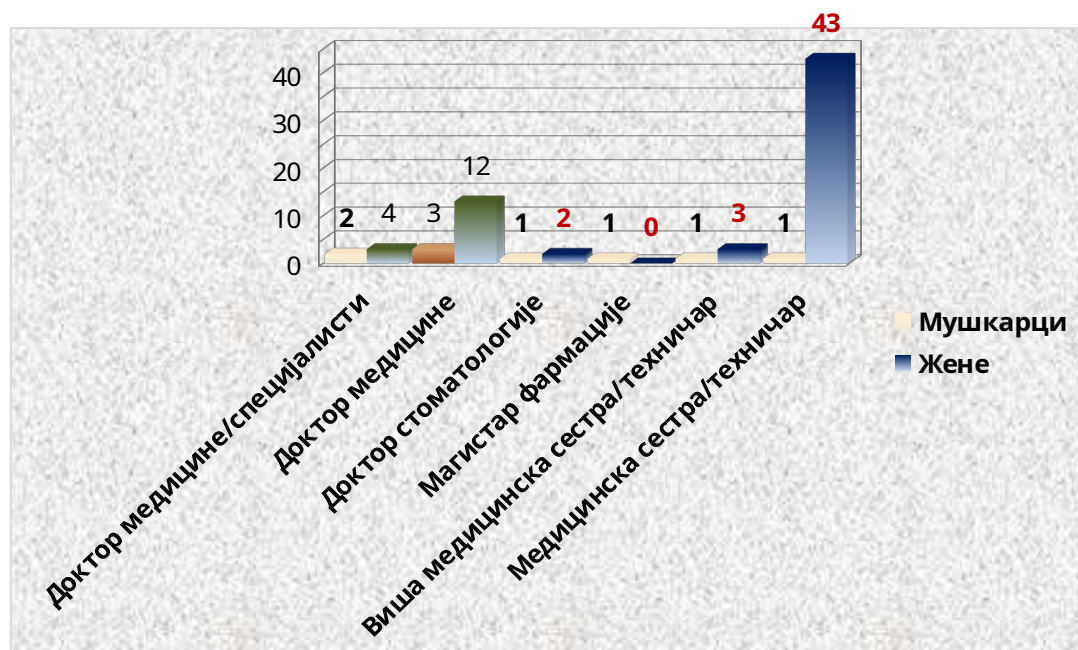
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, **не постоји** разлика у висини нето зарада.

#### 3.4. Расподела медицинског особља у Дому здравља Вршац

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
Доктор медицине/специјалист и	6	12	18
Доктор медицине	12	19	31

Доктор стоматологије	4	4	8
Доктор стоматологије/специјалисти	/	2	2
Магистар фармације	/	/	/
Виша стоматолошка сестра/техничар	/	1	1
Стоматолошка сестра/техничар	/	13	13
Виша медицинска сестра/техничар	2	10	12
Медицинска сестра/техничар	9	62	71
Здравствени сарадници	/	4	4
Укупно	33	127	160

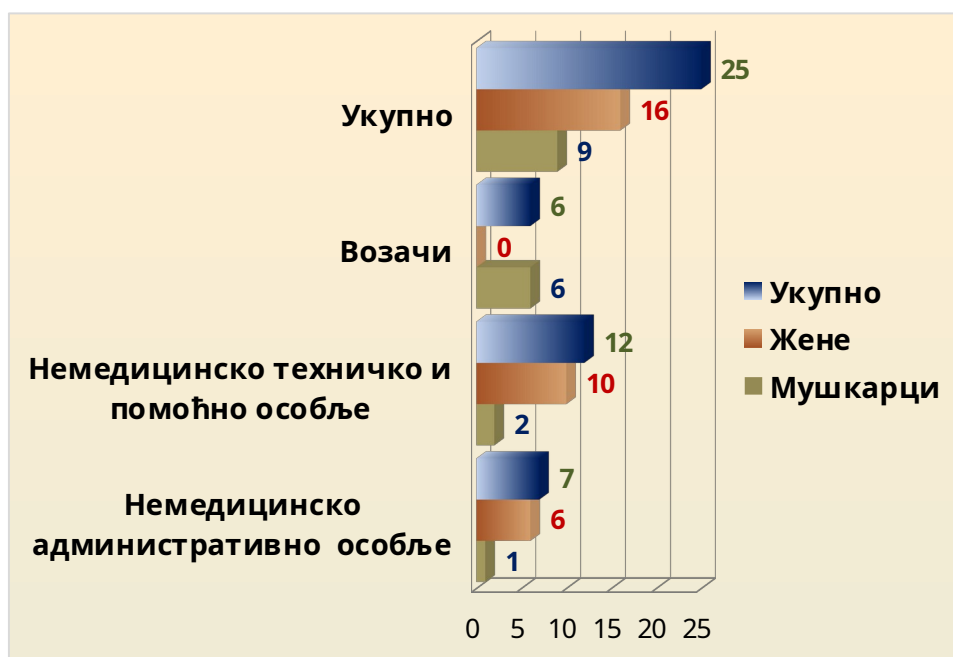
Табела 3: Расподела медицинско особља у Дому здравља



### 3.5. Расподела немедицинског особља у Дому здравља Вршац

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
Немедицинско административно особље	6	7	13
Немедицинско техничко и помоћно особље	6	10	16
Возачи	15	/	15
<b>Укупно</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>

Табела 4: Расподела немедицинско особља у Дому здравља



Табеле 2-4 представљају расподелу медицинског, административног и техничког особља по различитим категоријама и полу.

Укупан број планираних за примање у радни однос према полној структури: **није планирано.**

Укупан број планираних за отпуштање, према полној структури: **није планирано.**

Број жена које ће се вратити на рад, а које су користиле породилско одсуство: **планирано две жене.**

Број радних места, према општем акту, за која 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): **није предвиђено.**

## **4. ФАЗА ПЛАНИРАЊА**

### **4.1. Прописи**

Полазећи од посвећености родној равноправности као изузетно важном принципу, у дефиницији Плана за родну равноправност Дом здравља Вршац ће користити постојећи релевантни национално правни оквир у овој области и то:

- ✓ Устав Републике Србије
- ✓ Закон о забрани дискриминације
- ✓ Закон о равноправности полова
- ✓ Закон о родној равноправности
- ✓ Закон о Заштитнику грађана
- ✓ Национална стратегија за родну равноправност

При изради овог Плана узети су у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије.

- ❖ поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
- ❖ солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
- ❖ подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
- ❖ јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
- ❖ заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
- ❖ узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- ❖ континуираност планирања;
- ❖ координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- ❖ конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

### **4.2. Тим за родну равноправност**

Дом здравља Вршац образоваће Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Такође потребно је одредити лице задужено за родну равноправност.

#### **4.2.1 Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност има задатак да:**

- Прати спровођење политику мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Дому здравља;
- Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дома здравља;
- Доставља извештаје директору Дома здравља;
- Сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност;
- Обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

#### **4.2.2. Подршка процесима запошљавања**

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључен у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао.

#### **4.2.3. Укљученост лица задуженог за родну равноправност**

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима и седницама Дома здравља и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

#### **4.2.4. Одговорности**

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду:

- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у Дому здравља
- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима Дома здравља;
- Формални и неформални разговори и интервјуи са запосленима;

### **4.3. Циљеви, мере и области деловања:**

#### **4.3.1. Циљ: Успостављање родне равноправности у Дому здравља**



Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Образовати Тим за родну равноправност која пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	Донета одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност  Образован Тим за родну равноправност	директор	I квартал
Подићи свест свих органа и особља Дома здравља о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	Повећан проценат руководиоца и особља запослених у Дому здравља на обуци знања и вештине у вези са родном равноправношћу	директор  Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Дома здравља	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку културу	Етички одбор интегрише родну равноправност у етичку културу	директор лице задужено за родну равноправност	Континуирано
Праћење родне равноправности на основу процедура,	Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Урађене процедуре о родној равноправности	директор Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Извештавање о стању родне равноправности	Прикупљање и анализа података везаних за пол	План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Управи за родну равноправност Министарства рада и социјалне политике	Директор Тим задужен за родну равноправност руководиоци организационих јединица	Континуирано

#### 4.3.2. Циљ: Побољшање здравља

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Очување, унапређење и превенција општег стања здравља жена	Едукација жена, посебно у сеоским срединам о здравственој заштити Подстаћи жене на обављање превентивних прегледа	Повећана свест и знање жена о мерама здравствене заштите Повећана доступност информација	Тим за родну равноправност Дом здравља Вршац	Континуирано
Веће знање о правима из здравствене заштите	Обележавање датума из Календара здравља	Повећан број реализованих активности-учесника (спроведени превентивни прегледи)	Тим за родну равноправност Дом здравља Вршац	Квартално

#### 4.3.3. Циљ: Подршка родитељству

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Повећана информисаност младих о репродуктивном здрављу	Едукација младих оба пола о штетности малолетничких бракова и трудноћа	Повећан број едукација	Патронажне сестре, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано
Припрема будућих мајки за родитељство	Пружање стручне и саветодавне подршке женама, будућим мајкама	Повећана информисаност жена	Патронажне сестре, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано
Подршка свим женама након порођаја	Праћење програма након порођаја у вези дојења, неге бебе и бриге о сопственом здрављу	Повећан проценат деце која су обухваћена патронажном посетом Повећан проценат жена које су посетиле гинеколога након порођаја	Патронажне сестре, Служба за здравствену заштиту жена	Континуирано

Коришћење родитељског одсуства од стране очева	Организовање кампања за промоцију очинства и улоге мушкарца у родитељству	Повећан удео очева који користе одсуство ради неге детета	Тим за родну равноправност Дом здравља Вршац	Континуирано
--	---	---	--	--------------

#### 4.3.4. Циљ: Превенција и сузбијање свих видова насиља над женама

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Заштита и пружање подршке женама жртвама насиља	Обележавање дана против насиља над женама	Пружена медицинска, социјална, правна и психолошка помоћ женама жртве насиља	Дом здравља Вршац	Континуирано
Активности у циљу свих облика насиља	Едукација и превенција насиља над женама, насиље у породици, трговине људима	Израђени годишњи извештаји о случајевима насиља у породици и дискриминацији по основу пола	Дом здравља Вршац	Квартално

У циљу праћења одговора здравственог сектора на родно засновано насиље Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“ сваке године прослеђује упитник Министарства здравља Републике Србије домовима здравља, који се требају попунити и проследити Заводу за јавно здравље Панчево.

#### УПИТНИК О БРОЈУ СЛУЧАЈЕВА НАСИЉА НАД ЖЕНАМА

ЗА ПЕРИОД ОД \_\_\_\_ ГОДИНЕ ДО \_\_\_\_ ГОДИНЕ

##### НАЗИВ ЗДРАВСТВЕНЕ УСТАНОВЕ

Р. Б	Питање	Одговор	Напомена
1.	Број евидентираних случајева партнерског/родно заснованог насиља		
2.	Број случајева у којима је обавештена полиција		
3.	Број случајева у којима је обавештено тужилаштво		
4.	Број случајева у којима је обавештен Центар за социјални рад		
5.	Број случајева у којима није обавештен ниједан други орган		
6.	Број оштећених које су тражили		

	<b>помоћ од дома здравља/здравствене установе</b>		
7.	<b>Број оштећених које су жене са инвалидитетом, труднице, породиље или старе жене</b>		
8.	<b>Број оштећених које су се изјасниле као припаднице ромске националне мањине, уколико евентуално располажете таквим подацима</b>		
9.	<b>Број случајева у којима је лекар пријавио полицији, тужилаштву или Центру за социјални рад случај партнерског /родно заснованог насиља</b>		
10.	<b>Број случајева у којима је насиље константовано али лекар није поднео пријаву наведеним органима</b>		

**Напомена:** У случају да немате евиденције траженог податка упишите косу црту (/), а уколико је број 0 тако и упишите.

Контакт лице које је попуњавало упитник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **ОДГОВОРНО ЛИЦЕ УСТАНОВЕ**

## **5. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ:**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања васпитања, науке и технолошког развоја, одбране и безбедности заштите животне средине, културе, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивног здравља и права, приступа роби и услуга.

### **5.1. Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу Законом прописане мере којима се 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), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **5.2. 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 слободе.

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

- 1) План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- 2) Утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу се тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
- 3) Успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног радног места на друго у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
- 4) План успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима;
- 5) Прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере политике (клизно радно време, рад од куће, неколико дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље...);
- 6) Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу с њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
- 7) Давање стипендија за дефицитарна занимања у циљу равномерне заступљености полова;
- 8) Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
- 9) Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање родне равноправности,;
- 10) Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Контролу примене посебних мера врше директор Дома здравља, Тим за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити најкасније до 31. јануара 2025. године.

План мера, заједно са Извештајем биће достављен Савету за родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Секретаријату за социјалну политику, демографију и равноправност полова АП Војводина.

## **6. ПРАЋЕЊЕ ЕВАЛУАЦИЈА И ИЗВЕШТАВАЊЕ**

Овим Акционим планом дефинише се оквир за праћење и евалуацију ради осигурања спровођења Закона о равноправности полова Србије на локалном нивоу.

Систем праћења и евалуације обухвата фазе и нивое спровођења самог Акционог плана и треба да обезбеди информације о напретку као и процену успешности остваривања циљева.

Праћење је трајна активност на прикупљању података и информација неопходних за мерење остварења постављених циљева. Праћење је инструмент за унапређивање остварења Акционог плана кроз процену да ли се планиране активности спроводе у складу са Акционим планом и давање повратних информација.

Процес праћења и евалуације спроводи се:

- прикупљањем и анализом података,
- извештавањем и коришћењем анализе.

Евалуација ће се спроводити редовно – једном годишње и користиће се различити извори података, а на основу дефинисаних индикатора у Акционом плану.

Извештавање је окосница система праћења и евалуације. У том смислу неопходно је стандардизовати процедуре извештавања, као и формате извештаја који се подносе месечно, квартално и годишње.

Дом здравља је одговоран за реализацију активности утврђених Планом.

До 31. Јануара текуће године за претходну годину доставља се Извештај о реализованим активностима.

Извештај садржи:

- Процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода;
- Податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених;
- Податке о променама у броју руководећих радних места, према полној структури запослених;

План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Савету за родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Секретаријату за социјалну политику, демографију и равноправност полова АП Војводина.

**ДОМ ЗДРАВЉА ВРШАЦ**

**др Борко Минић, в.д. директора**