



Дом здравља
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Број

4082/7-1

Датум

29.12.

2025 год.

СРЕМСКА МИТРОВИЦА

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 23. Статута Дома здравља Сремска Митровица, адреса седишта Стари шор 65, Сремска Митровица (даље: Орган јавне власти), дана 29.12. 2025. године, доноси

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Уводне одредбе

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozапосљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада



и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон;
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Органа јавне власти

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Органа јавне власти.

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Органа јавне власти.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Органа јавне власти.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци Органа јавне власти:

- Назив: Дом здравља Сремска Митровица
- Седиште: Стари шор бр.65 Сремска Митровица
- ПИБ: 105809818
- Матични број: 08894426
- Шифра делатности: 8621 (здравствена делатност на примарном нивоу)
- Одговорно лице: в.д. директор др Адил Елхаг

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Органу јавне власти:

- Име и презиме: Ксенија Матаруга
- Број телефона: 064/ 8770-591
- Емаил: ksenija.mataruga@dzsm.rs

Структура органа јавне власти:

Дом здравља Сремска Митровица је здравствена установа у којој се обезбеђује превентивна здравствена заштита за све категорије становништва. Послове из делатности установе су: пријем пацијената на преглед, упућивање на специјалистички преглед, предлог за кућно лечење и договор за контролни преглед. Лечење у Дому здравља Сремска Митровица обавља се амбулантно. Послове из своје делатности послодавац организује према потребама и захтевима процеса рада у зависности од врсте и обима сродних и међусобно повезаних послова.

У циљу ефикаснијег и рационалнијег обављања здравствене делатности у Дому здравља Сремска Митровица образоване су следеће службе:

1. Служба опште медицине
- 1.1. Здравствене станице – амбуланте у граду
- 1.1.1. Амбуланта опште медицине I



- 1.1.2. Амбуланта опште медицине II
- 1.1.3. Амбуланта опште медицине III
- 1.1.4. Амбуланта опште медицине IV
- 1.1.5. Амбуланта опште медицине V
- 1.1.6. Амбуланта опште медицине VI
- 1.1.7. Амбуланта опште медицине VII
- 1.2. Здравствене станице – амбуланте на селу
 - 1.2.1. Здравствена станица у Лаћарку
 - 1.2.2. Здравствена станица у Мартинцима
 - 1.2.3. Здравствена станица у Кузмину
 - 1.2.4. Амбуланта у Босуту-Сремској Рачи
 - 1.2.5. Здравствена станица Мачванска Митровица – Амбуланта Салаш Ноћајски – Засавица II
 - 1.2.6. Амбуланта у Ноћају – Раденковићу
 - 1.2.7. Амбуланта у Равњу – Засавици I
 - 1.2.8. Амбуланта у Шашинцима
 - 1.2.9. Амбуланта у Јарку
 - 1.2.10. Здравствена станица у Чалми
 - 1.2.11. Амбуланта у Дивошу
 - 1.2.12. Здравствена станица у Манђелосу – Лежимиру
 - 1.2.13. Здравствена станица у Гргуревцима – Шуљму
 - 1.2.14. Амбуланта у Великим Радинцима – Бешенову
- 1.3. Центар за превентивне услуге са Саветовалиштем за дијабетес
- 1.4. Одсек спортске медицине
2. Служба за кућно лечење и здравствену негу
 - 2.1. Одсек палијативе
 - 2.2. Одсек кућне неге
3. Служба хитне медицинске помоћи
4. Служба поливалентне патронаже
5. Јединица за медицинско снабдевање
6. Служба за здравствену заштиту предшколске деце
 - 6.1. Педијатријска амбуланта у Лаћарку
 - 6.2. Одсек развојног саветовалишта
 - 6.3. Логопедски одсек
7. Служба за здравствену заштиту школске деце
 - 7.1. Одсек саветовалишта за младе
8. Служба за здравствену заштиту жена
9. Служба за здравствену заштиту радника
10. Стоматолошка служба
 - 10.1. Одељење опште стоматологије за децу и одрасле
 - I Стоматолошка амбуланта Чалма-Дивош
 - II Стоматолошка амбуланта Лаћарак
 - III Стоматолошка амбуланта Кузмин-Мартринци
 - IV Стоматолошка амбуланта Мачванска Митровица
 - V Стоматолошка амбуланта у Здравственој станици бр.4 и школска амбуланта "Слободан Бајић Паја"
 - 10.2. Одељење дечије стоматологије и превентиве



I Стоматолошка амбуланта у школи "Јован Поповић" и школи "Свети Сава"

10.3.Одсек оралне хирургије

10.4.Одсек за лечење болести уста и зуба

10.5.Одсек за протетику са зуботехничком лабораторијом

10.6.Одељење за ортопедију вилице

11. Служба за правно и економско-финансијске послове

11.1.Одељење за правне послове

11.2.Одељење за економско-финансијске послове

12.Техничка служба.

Укупан број и проценат запослених по полној структури:

| 2025.година | |
|--|-----------|
| Укупан број запослених и радно ангажованих лица 375 (100%) | |
| мушкарци | жене |
| 94 (25%) | 281 (75%) |

$$98 : 374 = 0,25 \times 100 = 25$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

Укупан број и проценат запослених по полној и старосној структури:

| 2025.година | |
|--|---------|
| Укупан број запослених по полној и старосној структури од 20 – 30 година живота укупно 33 (100%) | |
| мушкарци | жене |
| 11(27%) | 29(73%) |

$$11 : 40 = 0,27 \times 100 = 27$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

| 2025.година | |
|---|----------|
| Укупан број запослених по полној и старосној структури од 31 – 40 година живота укупно 67 (100%) 40 | |
| мушкарци | жене |
| 18 (27%) | 49 (73%) |

$$18 : 67 = 0,27 \times 100 = 27$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.



| 2025.година | |
|--|----------|
| Укупан број запослених по полној и старосној структури од 41 – 50 година живота укупно 148 (100%) 61 | |
| Мушкарци | жене |
| 17 (28%) | 44 (72%) |

$$42 : 148 = 0,28 \times 100 = 28$$

Постоји низак ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је мала, а последица тог ризика је мала.

| 2025.година | |
|--|----------|
| Укупан број запослених по полној и старосној структури од 51 – 60 година живота укупно 91 (100%) 112 | |
| Мушкарци | жене |
| 28 (20%) | 84 (80%) |

$$20 : 98 = 0,20 \times 100 = 20$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

| 2025.година | |
|--|----------|
| Укупан број запослених по полној и старосној структури од 61 – 70 година живота укупно 43 (100%) | |
| Мушкарци | жене |
| 10 (23%) | 33 (77%) |

$$11 : 43 = 0,23 \times 100 = 23$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

Укупан број и проценат запослених по полној структури стручне спреме:

| 2025.година | | | |
|--|--------|-----------|-----------|
| Укупан број запослених по полној структури стручне спреме (374 запослена (100%)) | | | |
| Ниво квалификације | Укупно | Жена | Мушкараца |
| нк | 22 | 22 (100%) | - |
| пк | 2 | 2 (100%) | - |
| кв | 26 | 2 (8%) | 24 (92%) |



| | | | |
|-----|-----|-----------|----------|
| ССС | 160 | 129 (81%) | 31 (19%) |
| ВКВ | 3 | - | 3 (100%) |
| ВШ | 24 | 16 (68%) | 8 (32%) |
| ВСС | 140 | 110 (79%) | 30 (21%) |
| | 375 | 281 (75%) | 94 (25%) |

$$0 : 22 = 0 \times 100 = 0$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације НК радник, постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$0 : 2 = 0 \times 100 = 0$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације ПК радник, постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$2 : 26 = 0,08 \times 100 = 8$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације КВ радник, постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$30 : 140 = 0,21 \times 100 = 21$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације ССС радник, постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

$$0 : 3 = 0 \times 100 = 0$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације ВКВ радник, постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$8 : 24 = 0,33 \times 100 = 33$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације ВШ радник, постоји низак ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је мала, а последица тог ризика мала.

$$30 : 140 = 0,21 \times 100 = 21$$

Запослени по полној структури стручне спреме, ниво квалификације ВСС радник, постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.



Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури :

| 2025.година | |
|---|----------|
| Укупан број руководећих радних места по полној структури укупно 42 (100%) | |
| Мушкарци | жене |
| 13 (31%) | 29 (69%) |

$$12 : 39 = 0,31 \times 100 = 31$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

| 2025.година | |
|---|----------|
| Укупан број извршилачких радних места по полној структури укупно 343 (100%) | |
| Мушкарци | жене |
| 85 (25%) | 258(75%) |

$$85 : 343 = 0,25 \times 100 = 25$$

Постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

Број запослених по службама, односно организационим јединицама здравствене установе:

| 2025.година | | | |
|--|--------|-------------|-------------|
| Број запослених по полној структури по службама, односно организационим јединицама Дома здравља (385 запослена) | | | |
| Службе/ организационе јединице | Укупно | Жена | Мушкараца |
| Менаџмент Дома здравља | 7 | 5 (71,43%) | 2 (28,57%) |
| Сл. општа медицина | 109 | 93 (89,28%) | 12 (10,72%) |
| (Сл. Хитне мед.помоћи | 59 | 12 (20,33%) | 39 (79,67%) |
| Сл.поливалентне патронаже | 13 | 12(92,86%) | 1 (5,26) |
| Јединица за медицинско снабдевања | 3 | 3 (100%) | 0 |
| Сл.за здравствену заштиту предшколске деце | 30 | 27 (89,65%) | 3 (10,35%) |
| Сл.за здравствену заштиту школске деце | 19 | 18 (94,74%) | 1 (5,26%) |
| Сл.за здравствену заштиту жена | 13 | 12 (86,20%) | 1 (13,80%) |



| | | | |
|---|----|-------------|-------------|
| Служба стоматологије | 62 | 48 (77,42%) | 14 (22,58%) |
| Техничка служба | 28 | 21 (75,00%) | 7 (25,00%) |
| Сл. За правне и економско-финансијске послове | 26 | 23 (88,47%) | 3 (11,53%) |
| Сл. кућног лечења и здравствене неге | 16 | 9 (56,25%) | 7 (43,75%) |

$$2 : 7 = 0,28 \times 100 = 28$$

Број запослених по полној структури у менаџменту Дома здравља Сремска Митровица – постоји умерен ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

$$12 : 105 = 0,11 \times 100 = 11$$

Број запослених по полној структури у Служби опште медицине Дома здравља Сремска Митровица – постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$12 : 59 = 0,2 \times 100 = 20$$

Број запослених по полној структури у Служби хитне медицинске помоћи Дома здравља Сремска Митровица – постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$1 : 14 = 0,07 \times 100 = 7$$

Број запослених по полној структури у Служби поливалентне патронаже Дома здравља Сремска Митровица – постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$0 : 3 = 0 \times 100 = 0$$

Број запослених по полној структури у Јединици за медицинско снабдевање Дома здравља Сремска Митровица – постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика катастрофална.

$$3 : 30 = 0,10 \times 100 = 10$$

Број запослених по полној структури у Служби за здравствену заштиту предшколске деце Дома здравља Сремска Митровица – постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$1 : 19 = 0,05 \times 100 = 5$$

Број запослених по полној структури у Служби за здравствену заштиту школске деце Дома здравља Сремска Митровица – постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$1 : 13 = 0,07 \times 100 = 7$$

Број запослених по полној структури у Служби за здравствену заштиту жена Дома здравља Сремска Митровица – постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$14 : 62 = 0,23 \times 100 = 23$$



Дом здравља
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Број запослених по полној структури у Служби стоматологије Дома здравља Сремска Митровица – постоји умерен ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

$$7 : 28 = 0,25 \times 100 = 25$$

Број запослених по полној структури у Техничкој служби Дома здравља Сремска Митровица – постоји умерени ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је средња, а последица тог ризика умерена.

$$3 : 26 = 0,12 \times 100 = 12$$

Број запослених по полној структури у Служби за правне и економско – финансијске послове Дома здравља Сремска Митровица – постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

$$7:16 = 0,44 \times 100 = 44$$

Број запослених по полној структури у Служби кучног лечења и здравствене неге Дома здравља Сремска Митровица – родна равноправност је заступљена.

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавања односно радно ангажована, разврстана по полу и старосној доби:

| 2025.година | |
|--|----------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 20 – 30 година живота укупно 17 | |
| Мушкарци | жене |
| (12%) 2 | 15 (88%) |

$$2 : 17 = 0,12 \times 100 = 12$$

Постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

| 2025.година | |
|---|---------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 31 – 40 година живота укупно 8 | |
| Мушкарци | жене |
| 3 (38%) | 5 (62%) |

$$3 : 8 = 0,38 \times 100 = 38$$

Постоји низак ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је мала, а последица тог ризика умерена.



| 2025.година | |
|---|--------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 41 – 50 година живота укупно 5 | |
| Мушкарци | жене |
| 3(60%) | 2(40%) |

$$2 : 5 = 0,4 \times 100 = 40$$

Родна равноправност је заступљена.

| 2025.година | |
|---|----------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 51 – 60 година живота укупно 1 | |
| Мушкарци | жене |
| 0 (%) | 2 (100%) |

$$0 : 1 = 0 \times 100 = 0$$

Постоји веома висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је изразито велика, а последица тог ризика озбиљна.

| 2025. година | |
|---|---------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 61 – 70 година живота укупно 5 | |
| Мушкарци | жене |
| 1 (20%) | 4 (80%) |

$$1 : 8 = 0,12 \times 100 = 12$$

Постоји висок ризик родне неуравнотежености, вероватноћа настанка ризика је велика, а последица тог ризика озбиљна.

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

| 2025.година | |
|---|------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 21 – 30 година живота | |
| Мушкарци | жене |



Дом здравља
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

| | |
|---|---|
| - | - |
|---|---|

| 2025.година | |
|---|------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 31 – 40 година живота | |
| 2 | |
| Мушкарци | жене |
| 1 (100%) | |

| 2025.година | |
|--|------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 41 – 50 година живота укупно | |
| 5 | |
| Мушкарци | жене |
| - | - |

| 2025.година | |
|---|------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 51 – 60 година живота | |
| 3 | |
| Мушкарци | жене |
| - | - |

| 2025.година | |
|--|------|
| Број и проценат запослених по полној и старосној структури од 61 – 70 година живота укупно | |
| 9 | |
| Мушкарци | жене |
| - | - |

Број и проценат кандидата пријављених наконкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

| Ниво квалификације | Укупно | Жена | Мушкараца |
|--------------------|--------|---------|-----------|
| НК | - | - | - |
| ССС | - | - | - |
| ВШ | - | - | - |
| ВСС | 2 | 1 (50%) | 1 (50%) |

$$1: 2 = 0.5 \times 100 = 50$$

Родна равноправност је заступљена.



Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

| 2025.година | |
|--|------|
| Број примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и проценат запослених по полној и старосној структури од 21 – 30 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| ---- | ---- |

| 2025.година | |
|--|------|
| Број примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и проценат запослених по полној и старосној структури од 31 – 40 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| ---- | ---- |

| 2025.година | |
|--|------|
| Број примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и проценат запослених по полној и старосној структури од 41 – 50 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| ---- | ---- |

| 2025.година | |
|--|------|
| Број примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и проценат запослених по полној и старосној структури од 51 – 60 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| ---- | ---- |

| 2025.година | |
|--|------|
| Број примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и проценат запослених по полној и старосној структури од 61 – 70 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| ---- | ---- |



Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:

| 2025.година | |
|--|--------|
| Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, разврстаних по полу укупно 2 (100%) | |
| Мушкарци | жене |
| 2 (50%) | 2(50%) |

Родна равноправност је заступљена.

Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

| Ниво квалификације: | Укупно | Ж: | М: | Од 21- 30 г. | Од 31- 40 г. | Од 41- 50 г. | Од 51- 60 г. | Од 61-70 г. |
|---------------------|---------|--------|--------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| ВСС | 100(%) | 50(%) | 50(%) | Ж | Ж | 1Ж | Ж | Ж |
| | 2 | 1 | 1 | (%) м | | 1 50(50%) м | 1 50(50%) М | (%) м |
| | | | | (%) | | (%) | (%) | (%) |
| 2. | (__%) | С__% | (__%) | Ж (__%) м | Ж (__%) м | Ж (__%) м | Ж (__%) м | Ж (__%) м |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |
| 3. | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) м | (%)м (%) | (__%) м | (__%) м | (__%) м |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |
| 4. | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (__%) м |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |
| 5. | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (%)м (%) | (__%) м |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |
| 6. | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (__%) м |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |
| 7. | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (__%) м | (__%) м |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |
| 8. | (__%) | С__% | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) | (__%) |
| | | | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| | | | | Ж | Ж | Ж | Ж | Ж |



| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | М (—%) | М (_%) | М (—%) | М (_%) | М (—%) |
|--|--|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|

$$1 : 2 = 0,5 \times 100 = 50$$

Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу - родна равноправност је заступљена.

$$1 : 2 = 0,5 \times 100 = 50$$

Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по квалификацијама и старосној доби утврђено је да висока стручна спрема старосне доби 31-40 година живота - родна равноправност је заступљена.

Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:

| 2025.година | |
|---|------|
| Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу | |
| Укупно 0 | |
| мушкарци | жене |
| ---- | ---- |

Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

| Број и % пријављених случајева: | Облик насиља (навести): | Пол жртве: | Пол извршиоца: | Међусобни однос (навести): |
|---------------------------------|-------------------------|------------|----------------|----------------------------|
| ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |

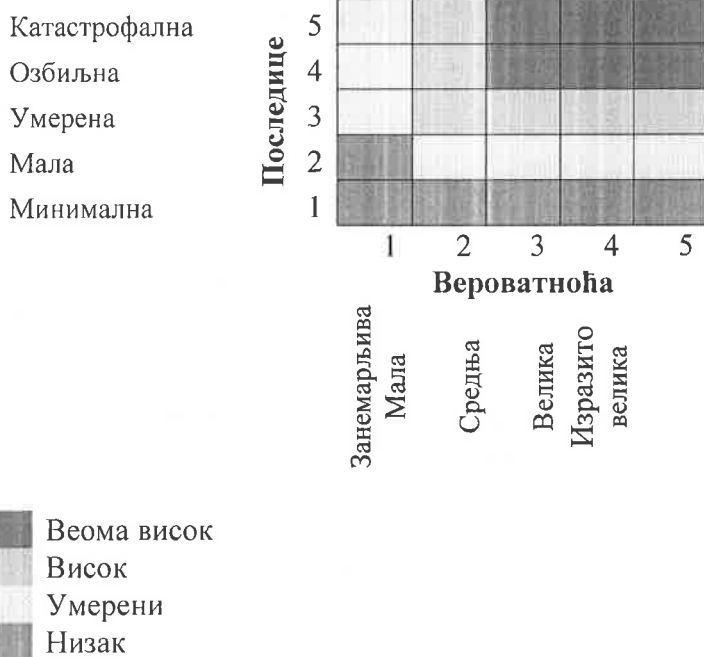
5. Процена ризика

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 Органа јавне власти.

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



Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.



Процена ризика у одређеном рандом 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 сектору 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;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

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



6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Органу јавне власти су:

- За обављање радних процеса у служби поливалентне патронаже запослено је и радно ангажовано укупно 13 лица (100%).
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у служби поливалентне патронаже је 12 (100%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у служби је 1 (0%).

| 2025.година | |
|---|---------|
| Укупан број запослених у служби поливалентне патронаже по полној и старосној структури од 21 – 30 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| 0(0%) | 1(100%) |

| 2025.година | |
|---|---------|
| Укупан број запослених у служби поливалентне патронаже по полној и старосној структури од 31 – 40 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| 0(0%) | 3(100%) |

| 2025.година | |
|---|---------|
| Укупан број запослених у служби поливалентне патронаже по полној и старосној структури од 41 – 50 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| 0(0%) | 4(100%) |

| 2025.година | |
|---|---------|
| Укупан број запослених у служби поливалентне патронаже по полној и старосној структури од 51 – 60 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| 0(0%) | 3(100%) |

| 2025.година | |
|---|---------|
| Укупан број запослених у служби поливалентне патронаже по полној и старосној структури од 61 – 70 година живота | |
| Мушкарци | жене |
| 0(0%) | 1(100%) |



| Ниво квалификације у поливалентној служби | Укупно | Жена | Мушкараца |
|---|--------|----------|-----------|
| ССС | 7 | 7 (100%) | 0 (0%) |
| ВШ | 5 | 5 (100%) | 0 (0%) |

- За обављање радних процеса у јединици за медицинско снабдевање запослено је и радно ангажовано укупно 3 лица (100%).
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у јединици за медицинско снабдевање је 3 (100%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у служби је 0 (0%).

| 2025.година | | | |
|---|--------|----------|-----------|
| Укупан број запослених у јединици за медицинско снабдевање по полној и старосној структури од 51 – 60 година живота | | | |
| Мушкарци | | жене | |
| 0(0%) | | 3(100%) | |
| | | | |
| Ниво квалификације у јединици за медицинско снабдевање | Укупно | Жена | Мушкараца |
| ССС | 2 | 1 (100%) | 0 (0%) |
| ВСС | 1 | 1 (100%) | 0 (0%) |

У наведеним примерима радног процеса постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности.

7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне 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.

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.

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



- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 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.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце и у свим радним процесима Органа јавне власти, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Орган јавне власти је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Посебне мере:

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;

Посебније мере у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности:

1. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Органа јавне власти:
 - унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Органа јавне власти;
 - подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
2. мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:
 - обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
 - пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
 - прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Органу јавне власти;



3. мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:

- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
- организовање обука запослених у ову сврху код Органа јавне власти;
- санкционисање недозвољених понашања запослених;
- уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
- употреба родно заснованог језика.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна равнотеженост у процесима рада.

8. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. Име и презиме Светлана Козељац, радно место помоћник директора за правна питања, број телефона 064/8770-555, Емаил: svetlana.kozeljac@dzsm.rs;
2. Име и презиме Ксенија Матаруга, радно место руководилац правних кадровских и административних послова, број телефона 064/8770-591, Емаил: ksenija.mataruga@dzsm.rs;
3. Име и презиме Срећко Ковиљац, радно место службеник за послове одбране заштите и безбедности, број телефона 064/8477-678, Емаил: srecko.koviljac@dzsm.rs;


(Одговорно лице Органа јавне власти)
Вд директор Дома здравља Сремска Митровица
Др Адил Елхаг

