

ИЗВЕШТАЈ
О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1.1.2023. до 31.12.2023. године
Дом здравља „Свети Ђорђе“ Топола
(назив подносиоца извештаја)

Назив: Дом здравља „Свети Ђорђе“ Топола

Седиште и адреса: 34310 Топола, Булевар Вожда Карађорђа 67

Број телефона: 034 681880

Електронска адреса: dzttopola@mts.rs

Веб сајт: www.dzttopola.rs

Матични број: 17210548

ПИБ: 101221549

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Дома здравља „Свети Ђорђе“ Топола, број: 01-627 од 29.12.2023. године.

I. Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:

1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:

Приликом процене нису утврђени извори угрожавања принципа родне равноправности с обзиром да у непосредном односу руководства и запослених, као и између самих запослених није било дискриминације на основу пола и полних карактеристика, а такође није било ни пријава од стране запослених.

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у Плану управљања ризицима за годину извештавања

а) занемарљив у радном процесу обављања немедицинских послова,

б) мали у радном процесу пружања здравствених услуга,

в) средњи ,

г) велики ,

д) изразито велики .

3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):

- а) веома висок (црвена) 0,
- б) висок (наранџаста) 0,
- в) умерени (жута) 0,
- г) низак (зелена) 0.

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

- а) катастрофалне није било последица,
- б) озбиљне није било последица,
- в) умерене није било последица,
- г) мале није било последица,
- д) минималне није било последица.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Приликом процене није утврђена потреба за заштиту запослених и пацијената од повреде принципа радне равноправности с обзиром да у непосредном односу руководства и запослених, као и између самих запослених, а ни у односу према пациентима није било дискриминације на основу пола и полних карактеристика, а такође није било ни пријава од стране запослених или пацијената.

II. Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

1. организовати обуке запослених о родној равноправности у сferи рада;
2. организовати разговоре са запосленима који обавесте Дом здравља о престанку радног односа о разлогима престанка;
3. обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
4. у складу са потребама процеса рада Дома здравља и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;
5. пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
6. информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање;
7. организовање обука запослених у ову сврху у Дому здравља;
8. санкционисање недозвољених понашања запослених;

9. уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање;
10. употреба родно заснованог језика.

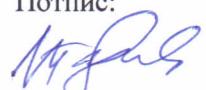
III.Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

1. није спроведена;
2. није спроведена;
3. ова мера је спровођена на начин што се кроз разговор са запосленима долазило до решења у погледу боље организације рада, у смислу могућности за премештај на друго радно место уколико запослени испуњава услове за обављање послова другог радног места који су прописани Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, као и до бољег организовања радног времена у смислу промена смена и распореда радног времена;
4. ова мера је спровођена кроз излажење у сусрет запосленим здравственим радницима у погледу замене смена са осталим запосленима у организационој јединици, док је административним радницима био омогућен и рад од куће;
5. ова мера је спровођена на тај начин што се водило рачуна да се запослени који су се враћали са дужег одсуства (породиљско одсуство, боловање у трајању од више месеци) постепено враћају обављању послова у пуном капацитetu, тако што су остали запослени из исте организационе јединице преузимали већи део послова и одговорности, уколико је то организација рада омогућавала, док запослени који су се вратли са дужег одсуства не буду у могућности да обављају послове свог радног места у пуниом капацитetu и док се не прилагоде новинама у раду уколико их је било;
6. ова мера је спровођена што су сви запослени упознати са донетим актима и што им је омогућено да усмено и писмено добију од стручних служби све информације у вези са заштитом принципа родне равноправности;
7. ова мера није спроведена;
8. ова мера није спроведена;
9. ова мера је спровођена на начин што је од стручних служби редовно праћено да ли је дошло до промене прописа који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање, али како до тих промена није дошло, оцењено је да су донети општи акти из наведених области у потпуности одговарајући и задовољавајући;
10. ова мера је спровођена на тај начин што се у свим општим и појединачним актима који настају у раду дома здравља употребљава радно заснован језик и што се у пословној комуникацији између руководства и запослених, као и између самих запослених употребљава родно заснован језик.

IV. Разлози због којих мере нису спроведене:

1. Мере организовања обуке запослених о родној равноправности у сфери рада и организовање обука запослених у ову сврху у Дому здравља нису спровођене јер није било потребе за овим мерама, с обзиром да су запосленима све информације у вези са родном равноправношћу даване кроз директну комуникацију са руководством и стручним службама дома здравља;
2. Мера организовања разговора са запосленима који обавесте Дом здравља о престанку радног односа о разлозима престанка није спровођена јер у 2023. години није било престанка радних односа из других разлога осим због истека рада на одређено време и одласка у старосну пензију;
3. Мера санкционисања недозвољених понашања запослених није спровођена јер није било недозвољених понашања од стране запослених.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Жељко	Кушић	034/6811880	dztopola@mts.rs	

Датум: 15. 1. 2024. године

Место: Топола



М.П.

Валентина Пајић, вд директора