

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године
Дом здравља Баточина
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту обрасца: орган јавне власти и послодавац):	Назив: <u>Дом здравља Баточина</u> Седиште и адреса: <u>Баточина, ул. Кнеза Милоша Обреновића бр. 1</u> Број телефона: <u>+381 34 6841 130</u> Електронска адреса: <u>dzbatocina@mts.rs</u> Веб сајт: <u>www.dzbatocina.rs</u> Матични број: <u>17210408</u> ПИБ: <u>101219440</u>
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	a) Да; б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 28. 12. 2022.; д) Датум јавног објављивања: 11. 1. 2023.; ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: https://dzbatocina.rs/rodnaravноправност/.
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и 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:	a) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, нездовољава и сл.): <u>Одлично</u> б) Списак посебних мера: <u>- организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;</u> <u>- организовати разговоре са запосленима који обавесте Дом здравља о престанку радног односа о разлозима престанка;</u> <u>- обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;</u> <u>- 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;</u> <u>- пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;</u> <u>- информисање запослених о законским и подзаконским прописима</u>

који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање;

- организовање обука запослених у ову сврху у дому здравља;
- санкционисање недозвољених понашања запослених;
- уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемирање, злостављање и уцењивање;
- употреба родно заснованог језика

в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:

Смањење ризика од повреде принципа родне равноправности

г) Почетак примене посебних мера: Јануар 2023. године

д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Спровођење посебних мера се обавља кроз разговоре са запосленима и кроз састанке са запосленима од стране руководилаца организационије јединице. Контролу спровођења мера врши лице задужено за родну равноправност.

ђ) Престанак спровођења посебних мера:

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

4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):

Дом здравља 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.

Због специфичности делатности Дома здравља као здравствене установе, није потребно предвидети посебне мере приликом заснивања радног односа и распоређивања на радна места за смањење ризика од повреде принципа родне равноправности.

У радном процесу пружања здравствених услуга, знатно мањи број запослених мушких пола је последица тога што образовне профиле за здравствене раднике са средњом и вишом стручном спремом у знатно већем броју уписују особе женског пола, па је самим тим и већи број запослених жена за радна места здравствених радника са средњом и вишом стручном спремом.

У радном процесу обављања немедицинских послова, разлика у заступљености полова је мања него у радном процесу пружања здравствених услуга, с том разликом што је у радном процесу обављања немедицинских послова већи број запослених мушкараца. Разлог за то је што у овом радном процесу највећи број извршилаца је за радна места возача санитетских возила за која је Актом о процени ризика утврђено да су радна места са повећаним ризиком, тако да на конкурсима за заснивање радног односа за ова радна места није било пријављених жена.

Дом здравља је у складу са Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутномна покрајина и јединица локалне самоуправе, обавезан да заснивање радног односа распише јавни конкурс који се објављује на сајту Министарства здравља Републике Србије, у листу „Послови“ Националне службе за запошљавање и на огласној табли Дома здравља. Приликом расписивања

конкурса не поставља се као услов да је кандидат одређеног пола за конкретно радно место. Самим тим, Дома здравља не може да утиче на то ког пола су кандидати који се пријављују на конкурс, а затим и који заснивају радни однос.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Зорица	Зарковић	+381 64 848 15 08	dzbatočina@mts.rs	

ПРИЛОГ:

- Образац 1

Датум: 10. 1. 2024. године

Место: Баточина



(потпис овлашћеног лица)
Директор дома здравља, Ана Аничић