

ДОМ ЗДРАВЉА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Број 3263

датум 28.12.2022 год.
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној ravnopravnosti ("Službeni glasnik RS", број 52/2021, даље: Закон) и члана 23. Статута Дома здравља Сремска Митровица, адреса седишта Стари ѕор 65, Сремска Митровица (даље: Орган јавне власти), дана 28.12. 2022. године, доноси

**PLAN
УПРАВЛJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

1. Uvodne odredbe

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednak prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednakih koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturno-ističkih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravданo razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: obrazovnoj, ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja; zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavlju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravданo zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretanje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, zabranjena je u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;

uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smarta se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Zakonom se uređuje pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao i vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom Zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Navedenim zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

2. Pravni okvir

- **Ustav Republike Srbije** ("Službeni glasnik RS", br. 98/2006);
- **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** ("Službeni glasnik RS", broj 52/2021)
- **Zakon o zabrani diskriminacije** ("Službeni glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021);
- **Zakon o radu** ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Odluka US), 113/2017 i 95/2018 (autentično tumačenje));
- **Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije** ("Službeni glasnik RS", br. 27/2018, 6/2020 i 129/2021 (dr. zakon));
- **Pravilnik o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti** ("Službeni glasnik RS", br. 67/2022, dalje: Pravilnik);
- opšti akti Organova javne vlasti.

3. Sadržina Plana upravljanja rizicima

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti (dalje: Plan upravljanja rizicima) predstavlja garanciju rodne perspektive, urodnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u radnim procesima Organova javne vlasti.

Garancija rodne perspektive odnosi se na uzimanje u obzir rodnih razlika, razlika po polu i različitim interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka Organova javne vlasti, kao i obavljanja radnih procesa.

Urođnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve faze procesa rada Organa javne vlasti.

Uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Prilikom izrade Plana upravljanja rizicima polazi se od radnih procesa u svim oblastima funkcionsanja Organa javne vlasti.

Plan upravljanja rizicima sadrži:

- spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene stepena rizika;
- spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preuzimanje;
- podatke o licima odgovornim za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima.

4. Radni procesi

Osnovni podaci Organa javne vlasti:

Naziv: Dom zdravlja Sremska Mitrovica

Adresa sedišta: Stari šor 65, 22000 Sremska Mitrovica

Matični broj: 08894426

PIB: 105809818

Odgovorno lice: vd direktor dr Adil Elhag

Podaci o licu za koordinaciju/rodnu ravnopravnost u Organu javne vlasti:

Ime i prezime: Ksenija Mataruga

Broj telefona: 064/8770-591

Email: ksenija.mataruga@dzsm.rs

Struktura Organa javne vlasti:

ORGANIZACIONA STRUKURA

U Domu zdravlja „Sremska Mitrovica“ postoje sledeće organizacione jedinice:

1.Služba opšte medicine

1.1. Zdravstvene stanice-Ambulante u gradu

1.1.1.Ambulanta opšte medicine I

1.1.2.Ambulanta opšte medicine II

1.1.3.Ambulanta opšte medicine III

1.1.4.Zdravstvena stanica IV

1.1.5.Ambulanta opšte medicine V

1.1.6.Zdravstvena stanica VI

- 1.1.7.Ambulanta opšte medicine VII
- 1.2.Zdravstvene stanice-Ambulante na selu
 - 1.2.1.Zdravstvena stanica u Laćaraku
 - 1.2.2.Zdravstvena stanica u Martincima
 - 1.2.3.Zdravstvena stanica u Kuzminu
 - 1.2.4.Ambulanta u Bosutu-Sremskoj Rači
 - 1.2.5.Zdravstvena stanica Mačvanska Mitrovica -Ambulantama-Salaš Noćajski, Zasavica II
 - 1.2.6.Ambulanta Noćaj – Radenković
 - 1.2.7.Ambulanta u Ravnju – Zasavici I
 - 1.2.8.Ambulanta u Šašincima
 - 1.2.9.Ambulanta u Jarku
 - 1.2.10.Zdravstvena stanica u Čalmi
 - 1.2.11.Ambulanta u Divošu
 - 1.2.12.Zdravstvena stanica Mandelos-Ležimir
 - 1.2.13.Zdravstvena stanica u Grgurevcima –Šuljmu
 - 1.2.14.Ambulanta u Velikim Radincima-Bešenovu
- 1.3.Centar za preventivne usluge sa Savetovalištem za dijabetes
- 1.4. Odsek sportske medicine
- 2.Služba za kućno lečenje i zdravstvenu negu
 - 2.1. Odsek palijative
 - 2.2. Odsek kućne nege
- 3.Služba hitne medicinske pomoći
- 4.Služba polivalentne patronaže
- 5.Jedinica za medicinsko snabdevanje
- 6.Služba za zdravstvenu zaštitu predškolske dece
 - 6.1.Pedijatrijska Ambulanta u Laćarku
 - 6.2.Odsek razvojnog savetovališta
 - 6.3.Logopedski odsek
- 7.Služba za zdravstvenu zaštitu školske dece i omladine
 - 7.1.Odsek Savetovališta za mlade
 - 8.Služba za zdravstvenu zaštitu žena
 - 9.Služba za zdravstvenu zaštitu radnik
 10. Stomatološka služba
 - 10.1.Odeljenje opšte stomatologije za decu i odrasle
 - I Stomatološka ambulanta Čalma - Divoš
 - II Stomatološka ambulanta Laćarak
 - III Stomatološka ambulanta Kuzmin - Martinci
 - IV Stomatološka ambulanta Mačvanska Mitrovica
 - V Stomatološka ambulanta u Zdravstvenoj stanici br. 4 i Školi «Slobodan Bajić Paja»
 - 10.2. Odeljenje dečije stomatologije i preventive
 - I Stomatološka ambulanta u Školi «Jovan Popović» i Školi «Sveti Sava»
 - 10.3. Odsek oralne hirurgije
 - 10.4. Odsek za lečenje bolesti usta i zuba
 - 10.5. Odsek za protetiku sa Zubotehničkom laboratorijom
 - 10.6. Odeljenje za ortopediju vilice
 11. Služba za pravne i ekonomsko – finansijske poslove

11.1. Odjeljenje za pravne poslove

11.2. Odjeljenje za ekonomsko – finansijske poslove

12. Tehnička služba

Ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica u Organu javne vlasti iznosi 332 (100%).

UKUPAN BROJ I PROCENAT ZAPOSLENIH PO POLNOJ STRUKTURI

2022.godina	
Укупан број запослених 332 (100%)	
muškarci	žene
91 (27,4%)	241 (72,6%)

Postoji umereni rizik rodne neuravnovešenosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

UKUPAN BROJ I PROCENAT ZAPOSLENIH PO POLNOJ I STAROSNOJ STRUKTURI

2022.godina	
Укупан број запослених по полној и старосној структури од 21 – 30 година живота укупно 11	
muškarci	žene
5(45,4%)	6(54,6%)

Rodna ravnopravnost je zastupljena.

2022.godina	
Укупан број запослених по полној и старосној структури од 31 – 40 година живота укупно 58	
muškarci	žene
15(25,9%)	43(74,1%)

Postoji umereni rizik rodne neuravnovešenosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

2022.godina	
Укупан број запослених по полној и старосној структури од 41 – 50 година живота укупно 126	

muškarci	žene
42(33,3%)	84(66,7%)

Postoji nizak rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je mala, a posledica tog rizika je mala.

2022.godina	
Ukupan broj zaposlenih po polnoj i starosnoj strukturi od 51 – 60 godina života ukupno 93	
muškarci	žene
19(20,4%)	74(79,6%)

Postoji umereni rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

2022.godina	
Ukupan broj zaposlenih po polnoj i starosnoj strukturi od 61 – 70 godina života ukupno 44	
muškarci	žene
10 (22,7%)	34 (77,3%)

Postoji umereni rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

Stručna spremma zaposlenih i radno angažovanih u Organu javne vlasti:Kvalifikacije koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu:

2022.godina			
Ukupan broj zaposlenih po polnoj strukturi stručne spreme (332zaposlena)			
Nivo kvalifikacije	Ukupno	žene	muškarci
NK	16	16 (100%)	0
PK	2	2 (100%)	0
KV	24	3 (12,5%)	21 (87,5%)
SSS	148	115 (77,7%)	33 (22,3%)
VKV	3	0	3 (100%)
VŠ	16	11 (68,8%)	5 (31,2%)
VSS	123	94 (76,4%)	29 (23,6%)

- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije NK radnik, postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.

- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije PK radnik, postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije KV radnik, postoji visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije SSS radnik, postoji umereni rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.
- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije VKV radnik, postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije VŠ radnik, postoji nizak rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je mala, a posledica tog rizika mala.
- Zaposleni po polnoj strukturi stručne spreme, nivo kvalifikacije VSS radnik, postoji umereni rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

BROJ ZAPOSLENIH PO SLUŽBAMA, ODNOSNO ORGANIZACIONIM JEDINICAMA ZDRAVSTVENE USTANOVE

2022.godina.			
Broj zaposlenih po polnoj strukturi po službama, odnosno organizacionim jedinicama Doma zdravlja (332 zaposlena)			
Službe / organizacione jedinice	Ukupno	Žena	Muškaraca
Menadzment doma zdravlja	6	3 (50%)	3 (50%)
Služba opšte medicine	95	83 (87,3%)	12 (12,63%)
Služba hitne med.pomoći	54	10 (18,51%)	44 (81,48%)
Služba polivalentne patronaže	11	11(100%)	0
Jedinica za medicinsko snabdevanje	2	2 (100%)	0
Služba za zdravstvenu zaštitu predškolske dece	28	25(89,28%)	3 (10,71%)
Služba za zdravstvenu zaštitu školske dece	19	18 (94,73%)	1 (5,26%)
Služba za zdravstvenu zaštitu žena	13	11 (84,61%)	2 (15,38%)

Služba stomatologije	45	33 (73,33%)	12 (26,66%)
Tehnička služba	21	15 (71,42%)	6 (28,57%)
Služba za pravne i ekonomsko-finansijske poslove	23	21 (91,30%)	2 (8,69%)
Služba za kućno lečenje i zdravstvene nege	15	9 (60%)	6 (40%)

- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u menadžmentu Doma zdravlja Sremska Mitrovica – rodna ravnopravnost je zastupljena.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi opšte medicine Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi hitne medicinske pomoći Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi polivalentne patronaže Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Jedinici za medicinsko snabdevanje Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi za zdravstvenu zaštitu predškolske dece Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi za zdravstvenu zaštitu školske dece Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi za zdravstvenu zaštitu žena Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi stomatologije Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Tehničkoj službi Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji umereni rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi za pravne i ekonomsko – finansijske poslove Doma zdravlja Sremska Mitrovica – postoji veoma visok rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je izrazito velika, a posledica tog rizika ozbiljna.
- Broj zaposlenih po polnoj strukturi u Službi kučnog lečenja i zdravstvene nege Doma zdravlja Sremska Mitrovica – rodna ravnopravnost je zastupljena.

UKUPAN BROJ RUKOVODEĆIH I IZVRŠILAČKIH RADNIH MESTA PO POLNOJ STRUKTURI

2022.godina	
Ukupan broj rukovodećih radnih mesta po polnoj strukturi ukupno 45	
muškarci	žene
15 (33,33%)	30 (66,66%)

Postoji nizak rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je mala, a posledica tog rizika je mala.

2022.godina	
Ukupan broj izvršilačkih radnih mesta po polnoj strukturi ukupno 287	
muškarci	žene
76 (26,48%)	211(73,51%)

Postoji umereni rizik rodne neuravnoteženosti, verovatnoća nastanka rizika je srednja, a posledica tog rizika umerena.

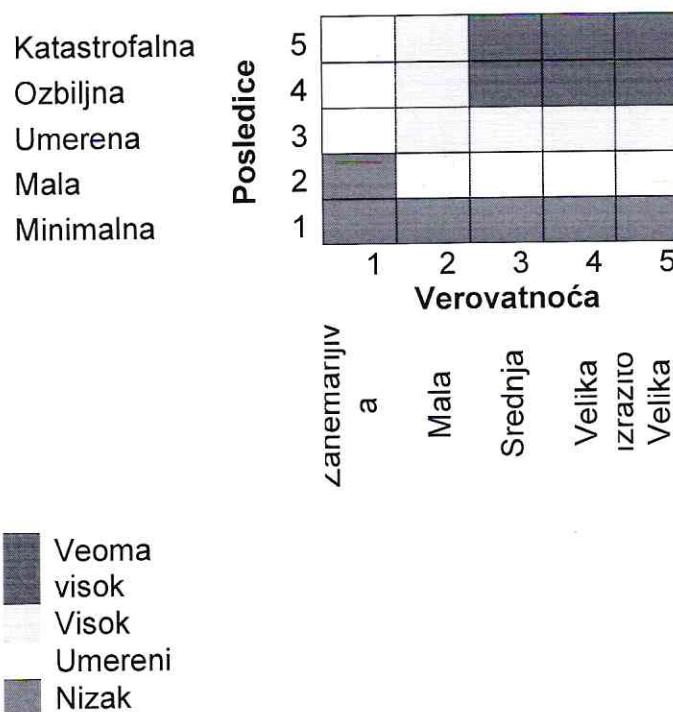
Napomena: nivo kvalifikacija zaposlenih i radno angažovanih određuje se u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije.

5. Procena rizika

Plan upravljanja rizicima izrađuje se na osnovu procene rizika, koja predstavlja početnu fazu u procesu izrade Plana upravljanja rizicima. Procena rizika vrši se u svim radnim procesima Organa javne vlasti.

Procenom rizika identifikuju se izvori mogućeg ugrožavanja lica u procesu rada koji mogu da prouzrokuju povredu principa rodne ravnopravnosti i sagledavaju moguće posledice, potrebe i mogućnosti za zaštitu od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Procena stepena rizika se vrši uz pomoć matrice kojom se rizik procenjuje i meri kao: veoma visok (crvena), visok (narandžasta), umereni (žuta) i nizak (zelena), na osnovu kojih se procenjuje verovatnoća nastanka rizika, kao i posledica tog rizika, prema navedenoj tabeli.



Procena rizika u određenom random procesu vrši se tako što se broj zaposlenih manje zastupljenog roda u radnom procesu podeli sa ukupnim brojem zaposlenih u tom radnom procesu i pomnoži sa 100. Tada se dobija procenat uravnoteženosti polova u sektoru na osnovu čega se može proceniti rizik rodne neravnopravnosti.

Rodna ravnopravnost je zastupljena ako je uravnoteženost između 40 i 50%, što znači da ispod 40% postoji nizak rizik rodne neuravnoteženosti.

Procena rizika na osnovu koje se utvrđuje verovatnoća nastanka posledice prema gore navedenoj tabeli služi da se u svakom radnom procesu identifikuju procesi koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti i to na sledeći način:

- 0 - 10% veoma visok rizik;
- 10 - 20% visok;
- 20 - 30% umereni;
- 30 - 40% nizak.

Na osnovu izvršene analize utvrđuje se koji su radni procesi naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti.

6. Radni procesi koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti

Za obavljanje radnih procesa u finansijskoj službi zaposleno je i radno angažovano ukupno 23 lica (100%).

Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih žena u finansijskoj službi je 21 (91%). Broj i procenat zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u službi je 2 (9%).

7. Preventivne mere kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preuzimanje

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti se dele na opšte mere i posebne mere.

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca, a posebnim merama mora se obezbediti:

- primena urodnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
- promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima;
- uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
- uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
- upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodnih stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
- prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Vrste posebnih mera su:

- mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
- podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce i u svim radnim procesima Organja javne vlasti, kao i u svim oblastima društvenog života;
- programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Organ javne vlasti je primenio sve opšte mere propisane Zakonom o radu, a koje se odnose na uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i prestanak radnog odnosa.

Posebne mere

1. *umanjiti rodni disbalans prilikom zapošljavanja;*

2. organizovati obuke zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti u sferi rada;
3. kontinuirano pratiti pojedinačna radna opterećenja zaposlenih i vršiti preraspodelu posla u skladu sa kadrovskim mogućnostima;

Posebne mere u procesima rada koji su naročito izloženi riziku za povredu principa rodne ravnopravnosti

1. obezbeđivanje resursa za uključivanje rodne ravnopravnosti u celokupno delovanje Organa javne vlasti:
 - unapređivanje rodne inkluzivnosti u svim procesima rada Organa javne vlasti;
 - podsticati zaposlene da uključe rodnu dimenziju u radne procese koje obavljaju;
2. mere za podršku usklađivanja porodičnog i profesionalnog života:
 - obezbeđivanje usklađenosti porodičnog i profesionalnog života, a posebno lakše ostvarivanje prava i obaveza zaposlenih koji su negovatelji člana uže porodice ili člana domaćinstva;
 - pratiti rad zaposlenih po povratku sa odsustva i sprečiti moguća opterećenja prilikom raspodele radnih zadataka;
 - prikupljene informacije koristiti u svrhu unapređenja položaja zaposlenih i radne atmosfere u Organu javne vlasti;
3. mere protiv rodno zasnovanog nasilja, uključujući i seksualno uz nemiravanje, zlostavljanje i ucenjivanje:
 - informisanje zaposlenih o zakonskim i podzakonskim propisima koji propisuje mere protiv rodno zasnovanog nasilja, uključujući i seksualno uz nemiravanje, zlostavljanje i ucenjivanje;
 - organizovanje obuka zaposlenih u ovu svrhu kod Organa javne vlasti;
 - sankcionisanje nedozvoljenih ponašanja zaposlenih;

8. Podaci o licima odgovornim za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima

Lica odgovorna za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima:

1. Ime i prezime Svetlana Kozeljac, radno mesto pomoćnik direktora za pravna pitanja, broj telefona 064/8770-555, Email: svetlana.kozeljac@dzsm.rs;
2. Ime i prezime Ksenija Mataruga, radno mesto rukovodilac pravnih kadrovskih i administrativnih poslova, broj telefona 064/8770-591, Email: ksenija.mataruga@dzsm.rs;
3. Ime i prezime Jasmina Krnetić Protil, radno mesto službenik za poslove odbrane, zaštite i bezbednosti, broj telefona 064/8477-678, Email: jasmina.kp@dzsm.rs;



(Odgovorno lice Organja javne vlasti)