

ДОМ ЗДРАВЉА НИШ
Војводе Танкосића бр.15
18101 Ниш

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ДОМ ЗДРАВЉА
Бр. 1307
31.12.2025 год.
НИШ

**ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У
ДОМУ ЗДРАВЉА НИШ**



Децембар, 2025.године

Садржај:

- I. УВОД У ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
 1. УВОД
 2. ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
- II. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА
- III. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ
 1. ПРОПИСИ
- IV. ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА
- V. ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА
 1. ОПШТИ ЦИЉ
 2. ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ
 - 1) Успостављање културе родне равноправности
 - 2) Увођење родне перспективе у пословној политици и документима
 - 3) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених
 - 4) Родно одговорно буџетирање
- VI. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ (ПОСЕБНЕ И ПРЕВЕНТИВНЕ)
 - A) 1. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
 2. Начин спровођења посебних мера
 1. Одговорна лица за спровођење посебних мера
 2. Тим за спровођење мера
 3. Лице за спровођење посебних мера
 3. Начин контроле посебних мера
 4. Рокови за спровођење посебних мера
 - B) ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ којима се спроводе ризици и рокови за њихово предузимање
 - В) 1. Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности
 2. Изградња родних капацитета
 3. Изградња родно осетљиве културе
 4. Успостављање и промовисање равноправности између посла и приватног живота
 5. Родна димензија у здравству, истраживању и образовању
 - Г) ЕВАЛУАЦИЈА
- VII. ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА
 1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности
 2. Извештавање о остваривању родне равноправности
- VIII. ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА У ДОМУ ЗДРАВЊА НИШ
 - I.) ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ
 - II.) ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ДОМУ ЗДРАВЉА НИШ
 1. Родна статистика

2. Структура запослених и радно ангажованих на дан 31.12.2025.године
- А) Укупан број запослених и радно ангажованих на дан 31.12.2025.године
 - Б) СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ
 - 1. Структура медицинског особља на неодређено време
 - 2. Структура немедицинског особља на неодређено време
 - В) СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ
 - 1. Структура медицинског особља на одређено време
 - 2. Структура немедицинског особља на одређено време
 - Г) СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У СТАТУСУ РАДНОГ АНГАЖОВАЊА
 - 1. Структура медицинског особља у статусу Радног Ангажовања
 - Д) СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ НА РУКОВОДЕЋИМ ПОЗИЦИЈАМА

- IX. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА
- X. ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

I. УВОД У ПЛАН ЗА ОСТАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДОМУ ЗДРАВЉА НИШ

УВОД

У складу са чланом 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/21) и чланом 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/22 од 17.06.2022.године) и у складу са чланом 21. , Статута бр. 2/59 од 20.08.2024.године, директор Дома здравља Ниш доноси:

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ДОМУ ЗДРАВЉА НИШ

Дом здравља Ниш, статистички гледано има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. Као друштвено одговорна установа која превасходно обава здравствену али и образовну делатност, Дом здравља Ниш може бити пример осталим институцијама у Србији јер је својом добром праксом показао да има велики број жена на руководећим пословима и позицијама које учествују у доношењу одлука. Од укупно **1.301** лица, у статусу запослених (на неодређено и одређено време): **1.084** су жене и **217** мушкараца, док је у статусу лица ван радног односа укупно: **41** радник, од чега је **40** жена и **1** мушкарац (ППП).

Укупан број запослених и лица по уговору о Привременим и Повременим пословима је **1342**, односно **1.124** жена и **218** мушкараца .

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Дома здравља, доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности у Дому здравља Ниш (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Дому здравља, 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 рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) родна перспектива 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) 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 из посебног закона не произлази другачије;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

III. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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.

ПРОПИСИ

1. Устав Републике Србије (2006, 115/2021);
2. Закон о забрани дискриминације (22/2009, 52/2021);
3. Закон о родној равноправности (52/2021);
4. Закон о Заштитнику грађана (105/2021);
5. Националну стратегију за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године;
6. АКЦИОНИ ПЛАН ЗА 2022. И 2023. ГОДИНУ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ ЗА ПЕРИОД ОД 2021. ДО 2030. ГОДИНЕ;
7. Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији;
8. Правилник о вођењу евиденције и извештавања о остваривању Родне равноправности;
9. Правилник о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

IV. ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и 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 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 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 неједнаких положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V. ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. ОПШТИ ЦИЉ:

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Дома здравља Ниш.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, и у области рада, запошљавања, образовања и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ:

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизања свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословној политици и документима Дома здравља Ниш

а) Увођење родне перспективе у свим фазама планирања, припреме, доношење и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности у Дому здравља Ниш,

б) Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама,

в) Једнак приступ запослених жена и мушкараца на позицијама одлучивања и управљања,

г) Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група.

3) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Дома здравља Ниш.

4) Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

VI. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ (ПОСЕБНЕ И ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ)

А) 1. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Дома здравља, уз истовремено поштовање свих специфичности Дома здравља као здравствене установе, а пре свега специфичности поступка спровођења конкурса за избор и заснивање радног односа медицинског особља, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

1. коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Дома здравља, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);

2. континуирано стручно усавршавање и додагне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама;

3. обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Дома здравља;

4. искључивање из програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;

5. предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Дома здравља;

6. увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2. НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Дому здравља.

2.1. ЛИЦА ОДГОВОРНА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

1. Директор,
2. Руководиоци организационих јединица,
3. Тим за родну равноправност,
4. Лице задужено за родну равноправност.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се лице задужено за родну равноправност које одреди директор из реда запослених, које се задужује: да прати његово спровођење, предузима потребне мере за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештава директора.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити и доставити ресорном министарству.

2.2. ТИМ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Иако подаци показују да у Дому здравља Ниш постоји извесна разлика у корист броја запослених жена и жена на руководећим позицијама, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања особљем и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процес селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људским ресурсима организације и анализу да ли у наведеним процесима постоји деректна или индиректна дискриминација по основу пола, Дом здравља Ниш би требао да организује Тим за родну равноправност, чији ће задатак бити да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Директор Дома здравља Ниш именује Тим за родну равноправност из реда запослених, чији је задатак да координира спровођењем посебних мера и контролише њихову примену.

2.3. ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Директор Дома здравља Ниш, из реда својих запослених одређује лице задужено за родну равноправност у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада, у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

О одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица органи јавне власти из става 1. овог члана обавештавају Министарство.

Лица задужена за родну равноправност морају бити обучена за обављање послова из става 4. овог члана. Министарство у сарадњи са Националном академијом за јавну управу ближе уређују програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност, у складу са законом.

Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

3. НАЧИН КОНТРОЛЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

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

4. РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Мере се спроводе у роковима који су утврђени и која је саставни део Плана.

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Дома здравља Ниш. Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству, најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржину извештаја прописује Министарство.

Б) ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ

1. План запошљавања мање заступљеног пола ради спречавања повреде принципа родне равноправности;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос;
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима;
4. успостављање равнотеже полне структуре на руководећим местима;
5. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама;
6. план редовних едукација запослених о родној равноправности;
7. предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.
8. Рок за предузимање превентивних мера је крај текуће године.

В) 1. Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности у Дому здравља Ниш

ЦИЉЕВИ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ
Образовати тим за родну равноправност који пружа подршку променама у области родне равноправност.	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за постизање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	Директор помоћник директора
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Дома здравља Ниш.	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку политику	Директор, помоћник директора

Укључити питања родне равноправности у регуларне документе Дома здравља Ниш који утичу на родну равноправности.	Ревидирати регулаторна документа Дома здравља Ниш	Директор, помоћник директора
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора- процедура, прикупљања података, алата и метода.	Осмислити систем праћења родне равноправности. Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Директор, помоћник директора, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих органа и особља Дома здравља Ниш о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Спровести иницијативе за подизање свести обраћању података. Значајан број учесника	Директор, помоћник директора
Стимулисати бољу равнотежу полова у дому здравља тамо где је равнотежа урушена.	Организовати стимулативне иницијативе. Покрити различите неуравнотежене области	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријерииз перспективе родне равноправности	Извршити анализу нституционалних докумената	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2. Изградња родних капацитета

ЦИЉЕВИ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Организовати иницијативе за изградњу капацитета. Покрити различите осетљиве групе. Укључити све запослене сараднике и пацијенте	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Проучавати и подизати свест особља Дома здравља о могућностима подршке каријери и професионалном развоју	Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере. Организовати иницијативе различитих могућности подршке у развоју каријере.	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика у	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика.	Руководиоци организационих

професионалној комуникацији	Покрити различите групе.	јединица, лице задужено за родну равноправности
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем Дома здравља	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима. Комуницирати о анализи једнаког третмана. Укључити што више учесника	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

3. Изградња родно осетљиве културе у Дому здравља Ниш

ЦИЉЕВИ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ
Усмеравати запослене на значај културе родне равноправност (организовњем и учешћем на обукама, објављивањем промотивног и информативног материјала)	Организовати иницијативе у циљ подизања свести о значају културе родне равноправности. Користити различите методе и технике	Директор, руководиоци Организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свесст о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и стереотипа друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима. Покрити различите групе.	Директор, руководиоци Организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости.	Прочити скривена питања родне неједнакости. Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости. Укључити што више учесника.	Директор, руководиоци Организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати професионалне узор	Проучити примере узора , Организовати иницијативе за њихову популаризацију.	Директор, руководиоци Организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

Промовисати разумевање актуелних трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнакости ородичних обавезакмеђу медицинским, истраживачким, адм. и техничким особљем.	Организовати иницијативе за промовисање разумевања породичних улога, Охрабрити мушкарце да користе родитељско одсуство под једнаким условима, Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима.	Директор, руководиоци Организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
--	--	---

4. Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

ЦИЉЕВИ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима Дома здравља Ниш	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота. Користити различите методе њиховее популаризације	Директор, руководиоци организационих јединица,лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених лични развојем и балансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју. Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота. Укључити што више учесника.	Директор, руководиоци организационих јединица,лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука и активности вођења на тему равнотеже између послаа и приватног живота и управљања временом. Укључити што више учесника	Директор, руководиоци организационих јединица,лице задужено за родну равноправност

5. Родна димензија у здравству, истраживању и образовању

ЦИЉЕВИ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ
Оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	Обезбедити опимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена. Покрити различите групе	Директор, руководиоци организационих јединица,лице задужено за родну равноправност
Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у	Промовисати равноправно учешће мушкарца и жена у	Директор, руководилац за

односу на њихово здравље.	остваривању њихових права на здравствену заштиту. Покрити различите групе.	административне послове, лице задужено за родну равноправности
Проучавати, комуницирати и стимулирати родну равнотежу приликом учешћа у истраживачким пројектима.	Организовати иницијативе о родној равнотежи приликом учешћа у истраживачким пројектима.	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Обезбедити корисне примере за управљање пројектима	Прикупити приказе управљања пројектима и прича о успеху и анализирати их.	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева, обуке и материјала који се односе на здравство, истраживање и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева обуке. Организовати одговарајући број евалуираних курсева	Директор, руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

Г) ЕВАЛУАЦИЈА

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатабилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељство, одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Интернет страница Дома здравља Ниш треба да служи као модел основа за дискусију. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

VII. ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Дому здравља у свим областима у којима се спровode мере, морају бити осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Дом здравља је дужан да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежна служба Дома здравља Ниш евидентира податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 9) начину поступања Дома здравља по поднетим пријавама;
- 10) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

Дом здравља Ниш је дужан да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Дом здравља Ниш је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у установи, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана

управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

План мера, заједно са Извештајем биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд или на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs.

Министарство ближе прописује садржину извештаја и он је саставни део овог плана – образац број 3.

VIII. ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА У ДОМУ ЗДРАВЉА НИШ

I. ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

Назив послодавца:	ДОМ ЗДРАВЉА НИШ	
Седиште послодавца:	ВОЈВОДЕ ТАНКОСИЋА 15	
Порески идентификациони број (ПИБ):	100334358	
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	БЗУ1236/2022 24.08.2022.године	
Матични број:	07173318	
Шифра делатности послодавца:	86.21	
Укупан број радника:	1301+41 (ван радног односа) УКУПНО: 1342 (запослених)	
Број запослених радника и ангажованих лица ван радног односа разврстан по полној структури:	Жена: <u>1084 +40</u> <u>(ППП) = 1124</u>	Мушкараца: <u>217 + 1</u> <u>(ППП) =218</u>

Организационе јединице Дома здравља одрђене Статутом Дома здравља Ниш и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова су:

1. Служба за здравствену заштиту одраслих;
2. Служба за здравствену заштиту деце и школске деце;
3. Служба за здравствену заштиту жена;
4. Служба за здравствену заштиту у области денталне медицине;
5. Служба за физикалну медицину и рехабилитацију;
6. Служба поливалентне патронаже;
7. Служба за кућно лечење и негу и палијативно збрињавање;
8. Служба за лабораторијску дијагностику;
9. Служба за радиолошку дијагностику;
10. Служба за специјалистичко - консултативне делатности из :
интерне медицине, психијатрије (неуропсихијатрије), офталмологије,
оториноларингологије; дерматовенерологије, медицине спорта и социјалне
медицине;
11. Служба за правне и економско-финансијске послове;
12. Служба за техничке и друге сличне послове.

II. ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ДОМУ ЗДРАВЉА НИШ

РОДНА СТАТИСТИКА И СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

1) СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ НА ДАН 31.12.2025.ГОДИНЕ

Структура запослених радника и лица ван радног односа на дан **31.12.2025.** године је:

1. 1.221 радника на неодређено време,
2. 80 радника на одређено време,
3. 0 лица ангажована ван радног односа (Радно ангажовање) и
4. 41 лица ангажована ван радног односа по уговору о ПП пословима.

УКУПНО: 1325 запослених и лица ван радног односа.

СТРУЧНА СПРЕМА	Број запослених на неодређено време	Број запослених на одређено време	Број лица ангажованих ван радног односа (РА)	Број лица ангажованих ван радног односа (ПП послови)
Висока	395	29	/	/
Виша	145	6	/	/
Средња	604	39	/	3
Нижа	77	6	/	38
Укупно:	1221	80	/	41

2) **СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ НА ДАН 31.12.2025.ГОДИНЕ**

Р. б.	О П И С	Жене	Мушкарци	Укупно
	1. ЗАПОСЛЕНИ НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ			
1	Лекари специјалисти и стоматолози специјалисти	175	25	200
2	лекари и стоматолози	113	34	147
3	висока немедицинска сс	19	7	26
4	здравствени сарадници	22	1	23
5	виша медицнска сс	111	23	134
6	виша немедицинска сс	10	/	10
7	средња медицинска сс	447	79	526
8	средња немедицинска сс	13	18	31
9	вкв	/	/	/
10	кв	29	18	47
11	нкв	76	1	77
	Укупан број запослених на неодређено време:	1015	206	1221
	2. ЗАПОСЛЕНИ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ			
12	лекари специјалисти	7	/	7
13	лекари и стоматолози	15	6	21
14	висока немедицинска сс	1	/	1
15	здравствени сарадници	/	/	/
16	виша медицнска сс	4	2	6
17	средња медицинска сс	33	2	35
18	средња немедицинска сс	/	/	/
19	кв	3	1	4
20	нкв	6	/	6
	Укупан број запослених на одређено време:	69	11	80
	3. РАДНО АНГАЖОВАЊЕ			
21	Средња медицинска сс	0	0	0
	Укупан број запослених у статусу Радног ангажовања – ван радног односа (РА)	0	0	0
	4. ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ – ван радног односа			
22	Хигијеничарке	23	/	23
23	Геронтодомаћице	14	/	14
24	Оператери позива	3	/	3
25	Физички радници	/	1	1
	Укупан број запослених у статусу Привремених и повремених послова – ван радног односа (П П послови)	40	1	41
	УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ и Лица у статусу ППП послова (лица ван радног односа) :	1124	218	1342

А) Структура запослених, са стањем на дан 31.12.2025. године

У Дому здравља Ниш има укупно 1.342 запослених на неодређено и одређено време од чега 1124 чине жене и 218 мушкараца.

Што се тиче радника ван радног односа:

- у статусу Радног Ангажовања нема ангажованих лица
- у статусу ПП послова има укупно 41 ангажовано лице : 40 жена и 1 мушкарац..

Укупан број запослених, и лица по уговору о Привременим и повременим пословима разврстан:

бројчано, у процентима и по годинама старости

Старосна структура:	Укупно: <u>180+7 (ППП)= 187 (13,93%)</u> Ж: <u>131+7=138 (12,73 %)</u> М: <u>49 (22,58 %)</u>	Од 21-30 година живота
	Укупно: <u>170+10 (ППП) =180 (12,67 %)</u> Ж: <u>128 +10 =138 (12,73 %)</u> М: <u>42 (19,35 %)</u>	Од 31-40 година живота
	Укупно: <u>335+11 (ППП) = 346 (27,86 %)</u> Ж: <u>291 +11= 302 (24,08%)</u> М: <u>44 +1=45 (3,55%)</u>	Од 41-50 година живота
	Укупно: <u>385+10 (ППП)= 395 (29,43 %)</u> Ж: <u>335+10=345 (31,38%)</u> М: <u>51 (23,50 %)</u>	Од 51-60 година живота
	Укупно: <u>151+2(ППП) = 153 (11,40 %)</u> Ж: <u>130+2=132 (11,18 %)</u> М: <u>21 (9,68 %)</u>	Од 61-70 година живота

Б) Структура запослених на неодређено време:

1. Структура медицинског особља на неодређено време је следећа:

Укупан број медицинског особља на неодређено време у Дому здравља Ниш је 1.107
Укупно 846 жена и 161 мушкарац.

- | | | |
|---|-------------|--|
| 1. лекари специјалисти и стоматолози специјалисти | <u>200;</u> | <u>175</u> жена и <u>25</u> мушкараца |
| 2. лекари и стоматолози | <u>147;</u> | <u>147</u> жена и <u>34</u> мушкарац |
| 3. виша медицинска сс | <u>134;</u> | <u>111</u> жена и <u>23</u> мушкарац |
| 4. средња медицинска сс | <u>526;</u> | <u>447</u> жена и <u>79</u> мушкараца. |

2. Структура немедицинског особља на неодређено време

Укупан број немедицинског особља на неодређено време је 214

Укупно: 169 жена и 45 мушкараца.

- | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|---|-----------|--------|-----------|-----------|
| 1. висока немедицинска сс | <u>26</u> | ; | <u>19</u> | жена и | <u>7</u> | мушкараца |
| 3. здравствени сарадници | <u>23</u> | ; | <u>22</u> | жена и | <u>1</u> | мушкараца |
| 4. виша немедицинска сс | <u>10</u> | ; | <u>10</u> | жена и | <u>/</u> | мушкараца |
| 5. средња немедицинска сс | <u>31</u> | ; | <u>14</u> | жена и | <u>17</u> | мушкараца |
| 6. вкв | <u>/</u> | ; | <u>/</u> | жена и | <u>/</u> | мушкараца |
| 7. кв | <u>47</u> | ; | <u>29</u> | жена и | <u>18</u> | мушкараца |
| 8. нкв | <u>77</u> | ; | <u>76</u> | жена и | <u>1</u> | мушкараца |

В) Структура запослених на одређено време:

1. Структура медицинског особља на одређено време је следећа:

Укупан број медицинског особља на одређено време у Дому здравља Ниш је 69.

Укупно: 59 жена и 10 мушкараца.

- | | | | | | | |
|-------------------------|-----------|---|-----------|--------|----------|-----------|
| 1. лекари специјалисти | <u>7</u> | ; | <u>7</u> | жена и | <u>/</u> | мушкараца |
| 2. лекари и стоматолози | <u>21</u> | ; | <u>15</u> | жена и | <u>6</u> | мушкараца |
| 3. виша медицинска сс | <u>6</u> | ; | <u>4</u> | жена и | <u>2</u> | мушкараца |
| 4. средња медицинска сс | <u>35</u> | ; | <u>33</u> | жена и | <u>2</u> | мушкараца |

2. Структура немедицинског особља на одређено време

Укупан број немедицинског особља на одређено време у Дому здравља Ниш је 11.

Укупно: 10 жена и 1 мушкараца.

- | | | | | | | |
|------------------------------|----------|---|----------|--------|----------|-----------|
| 1. Средња немедицинска школа | <u>4</u> | ; | <u>3</u> | жена и | <u>1</u> | мушкараца |
| 2. Висока немедицинска школа | <u>1</u> | ; | <u>1</u> | жена и | <u>/</u> | мушкараца |
| 3. НКВ | <u>6</u> | ; | <u>6</u> | жена и | <u>/</u> | мушкараца |

Д) Структура лица ван радног односа ангажованих по Уговору о Привременим и Повременим пословима

1. Структура лица ангажованих по Уговору о ПП пословима је следећа:

Укупан број ангажованих лица по Уговору о ПП пословима у Дому здравља Ниш је 41.

Укупно: 40 жена и 1 мушкараца.

- | | | | | | | |
|------------------|-----------|---|-----------|--------|----------|-----------|
| 1. Хигијеничарке | <u>23</u> | ; | <u>23</u> | жена и | <u>/</u> | мушкараца |
|------------------|-----------|---|-----------|--------|----------|-----------|

2. Геронтодомаћице 14 ; 14 жена и / мушкараца
3. Оператери позива 3 ; 3 жене и / мушкараца.
4. Физички радници 1 ; / жене и 1 мушкарац

Ђ) Структура запослених радника у Дому здравља Ниш (медицинско и немедицинско особље) на руководећим позицијама

1. ДИРЕКТОРИ : укупно: 2 - 1 жена, 1 мушкарац
2. НАЧЕЛНИЦИ: укупно: 12 - 12 жена, 0 мушкараца
3. ШЕФОВИ: укупно: 33 - 26 жена, 7 мушкараца
4. ГЛАВНА СЕСТРА/ТЕХНИЧАР ДОМА ЗДРАВЉА НИШ: укупно: 1 жена
5. ГЛАВНЕ СЕСТРЕ/ТЕХНИЧАРИ СЛУЖБИ: укупно: 10 - 9 жена, 1 мушкарац
6. ОДГОВОРНИ РАДНИЦИ СЛУЖБИ: : укупно: 65 - 52 жена, 13 мушкараца.

IX. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Дома здравља Ниш и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет страници Дома здравља Ниш.

Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству, најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржину извештаја прописује Министарство.

Дом здравља Ниш ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

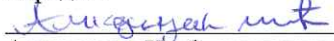
X. ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Дома здравља Ниш.


Дом здравља Ниш је дужан да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

У Нишу, дана 30.12.2025. године

Израдио:


Александар Илић, дипл. правник

Контролисао:


Данијела Јоцић, дипл. правник
Начелник Службе за правне и
Економско-финансијске послове

Дом здравља Ниш
Директор




Проф. др Милорад Јеркан