

**ЗАСТАВА ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ
ЗАШТИТУ РАДНИКА ДОО КРАГУЈЕВАЦ
БРОЈ: 9237
ДАНА: 30.12.2025.
КРАГУЈЕВАЦ**

**П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ
ЗЗЗЗР доо Крагујевац**

Децембар 2025. године

На онову члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21, даље: Закон) и члана 23. Одлуке о вршењу оснивачких права над Застава Заводом за здравствену заштиту радника доо Крагујевац ("Службени лист града Крагујевца", број 24/22-пречишћен текст), директорка Застава Завода за здравствену заштиту радника доо Крагујевац (даље: Завод), дана 30.12.2025. године, доноси:

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ
ЗЗЗЗР доо Крагујевац

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, samozapošljavanja; 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 („Сл. гласник РС“, бр. 98/06);
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - Одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење);
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 27/18, 6/20 и 129/21 - др. закон и 76/23);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Завода.

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 Завода.

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 Завода, као и обављања радних процеса.

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

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 Завода.

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.

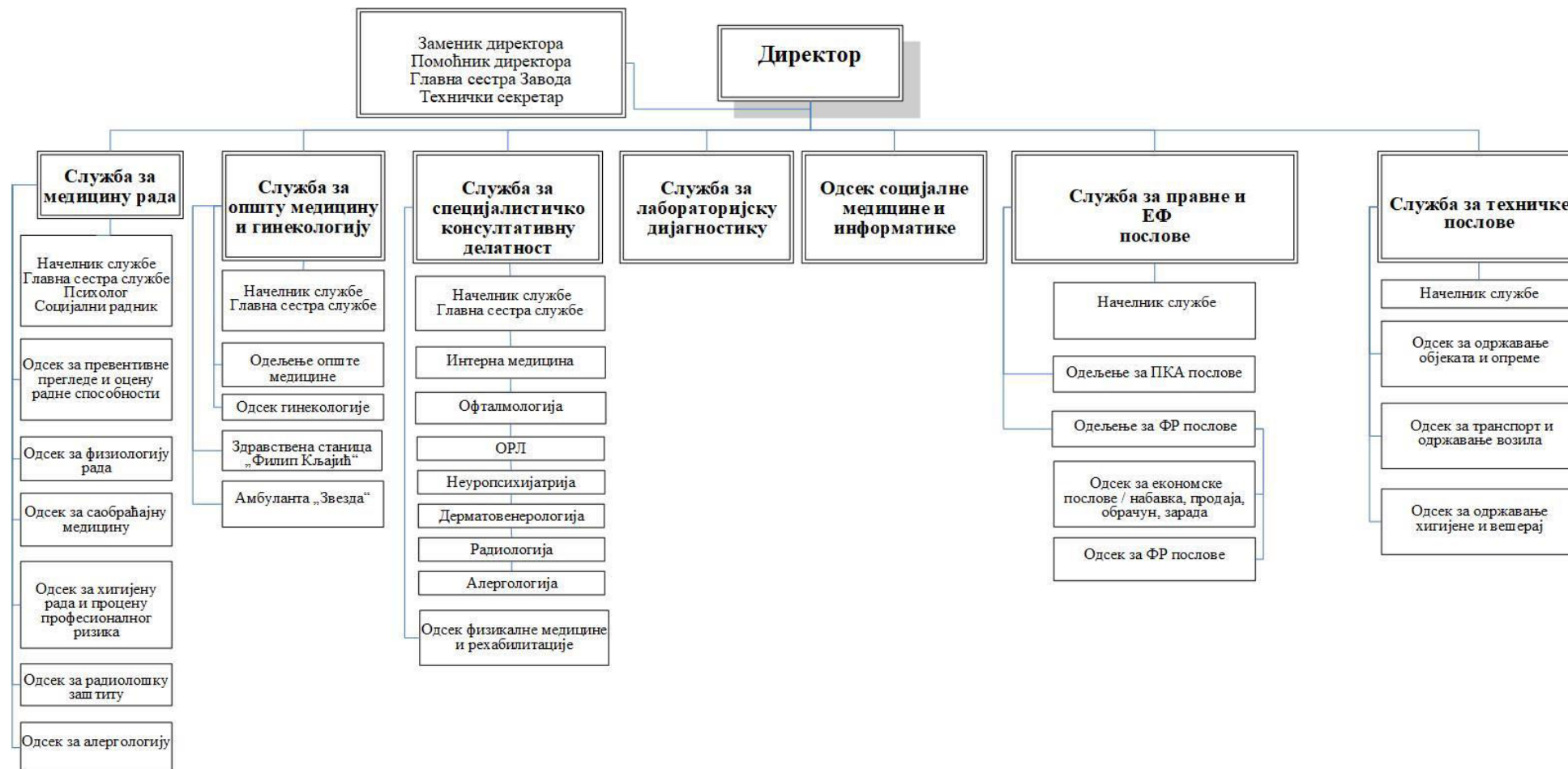
Основни подаци Завода:

Назив:	Застава Завод за здравствену заштиту радника доо Крагујевац
Адреса седишта:	Др Михајло Мика Марковић бр. 1., Крагујевац
Матични број:	07165498
ПИБ:	101509035
Одговорно лице:	Др Нада Миловановић, спец.соц.мед.

Подаци о лицу задуженом за родну равноправност у Заводу:

Име и презиме:	Анђела Стојковић
Број телефона:	0668230869
Имејл:	zzzrkg@mts.rs pravna.sluzba@zzzrkg.rs

4. Радни процеси (организациона структура) у Заводу:



Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Заводу износи 186 (100%).

Од укупног броја запослених: 18,82 % чине мушкарци, 81,18 % чине жене.

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У ЗАВОДУ						
ГОДИНЕ ЖИВОТА	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
21-30	21	11,29%	7	3,76%	14	7,53%
31-40	15	8,06%	6	3,23%	9	4,84%
41-50	66	35,48%	13	6,99%	53	28,49%
51-60	43	23,12%	5	2,69%	38	20,43%
61-70	41	22,04%	4	2,15%	37	19,89%

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Заводу:

СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА РАДНОМ МЕСТУ У ЗАВОДУ						
НИВО КВАЛИФИКАЦИ ЈЕ	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
Седми ниво, подниво један (ниво 7.1) и подниво два (ниво 7.2) НОКС	53	28,49%	6	3,23%	47	25,27%
Шести ниво, подниво један (ниво 6.1) и подниво два (ниво 6.2) НОКС	49	26,34%	18	9,68%	31	16,67%
Пети ниво (ниво 5) НОКС	1	0,54%	1	0,54%	0	0,00%
Четврти ниво (ниво 4) НОКС	62	33,33%	6	3,23%	56	30,11%
Други ниво (ниво 2) НОКС	4	2,15%	4	2,15%	0	0,00%
Први ниво (ниво 1) НОКС	17	9,14%	0	0,00%	17	9,14%

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 Завода.

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.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито Велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена ризика у одређеном радном 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 ризик;
- 20 - 30% - умерени ризик;
- 30 - 40% - низак ризик.

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

У Заводу се груписањем сродних послова могу идентификовати две врсте радних процеса и то:

1. Пружање здравствених услуга, који обављају здравствени радници.
2. Обављање немедицинских послова, које обавља немедицински кадар.

Анализом кадровске структуре у наведеним радним процесима, утврђена је следећа кадровска структура према полу у оквиру радних процеса:

КАДРОВСКА СТРУКТУРА У ЗАВОДУ ПРЕМА ПОЛУ У ОКВИРУ ИДЕНТИФИКОВАНИХ РАДНИХ ПРОЦЕСА						
РАДНИ ПРОЦЕС	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
Пружање здравствених услуга	137	73,66%	22	11,83%	115	61,83%
Обављање немедицинских послова	49	26,34%	13	6,98%	36	19,35%

Област и радни процес који је нарочито изложен ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Заводу је:

1. Радни процес пружања здравствених услуга

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У ОКВИРУ РАДНОГ ПРОЦЕСА ПРУЖАЊА ЗДРАВСТВЕНИХ УСЛУГА						
ГОДИНЕ ЖИВОТА	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
21-30	15	10,94%	5	3,64%	10	7,30%
31-40	11	8,03%	3	2,19%	8	5,84%
41-50	50	36,50%	9	6,57%	41	29,93%
51-60	28	20,44%	2	1,46%	26	18,98%
61-70	33	24,09%	3	2,19%	30	21,90%

СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА РАДНОМ МЕСТУ У ОКВИРУ РАДНОГ ПРОЦЕСА ПРУЖАЊА ЗДРАВСТВЕНИХ УСЛУГА						
НИВО КВАЛИФИКАЦИЈЕ	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
Седми ниво, подниво један (ниво 7.1) и подниво два (ниво 7.2) НОКС	54	39,42%	6	4,38%	48	35,04%

Шести ниво, подниво један (ниво 6.1) и подниво два (ниво 6.2) НОКС	34	24,82%	13	9,49%	21	15,33%
Четврти ниво (ниво 4) НОКС	49	35,77%	3	2,19%	46	33,58%

Анализом добијених резултата, утврђено је да у радном процесу пружања здравствених услуга постоји висок ризик за повреду принципа родне равноправности (16,79 %).

2. Обављање немедицинских послова

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У ОКВИРУ РАДНОГ ПРОЦЕСА НЕМЕДИЦИНСКИХ ПОСЛОВА						
ГОДИНЕ ЖИВОТА	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
21-30	6	12,24%	2	4,08%	4	8,16%
31-40	4	8,16%	3	6,12%	1	2,04%
41-50	16	32,65%	4	8,16%	12	24,49%
51-60	15	30,61%	3	6,12%	12	24,49%
61-70	8	16,33%	1	2,04%	7	14,29%

СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ У ОКВИРУ РАДНОГ ПРОЦЕСА НЕМЕДИЦИНСКИХ ПОСЛОВА						
НИВО КВАЛИФИКАЦИЈЕ	УКУПНО		МУШКАРЦИ		ЖЕНЕ	
	Број	Проценат	Број	Проценат	Број	Проценат
Седми ниво, подниво један (ниво 7.1) и подниво два (ниво 7.2) НОКС	1	2,04%	0	0,00%	1	2,04%
Шести ниво, подниво један (ниво 6.1) и подниво два (ниво 6.2) НОКС	14	28,57%	5	10,20%	9	18,37%
Пети ниво (ниво 5) НОКС	1	2,04%	1	2,04%	0	0,00%
Четврти ниво (ниво 4) НОКС	12	24,49%	3	6,12%	9	18,37%
Трећи ниво (ниво 3) НОКС	4	8,16%	4	8,16%	0	0,00%
Први ниво (ниво 1) НОКС	17	34,69%	0	0,00%	17	34,69%

Анализом добијених резултата, утврђено је да у радном процесу обављања немедицинских послова постоји умерени ризик за повреду принципа родне равноправности (26,53%).

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 Завода, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Завод је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и на права из радног односа, образовања, оспособљавања и усавршавања, напредовања на послу и престанак радног односа.

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

У радном процесу пружања здравствених услуга, знатно мањи број запослених мушког 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.

У радном процесу обављања немедицинских послова, постоји умерен ризик од повреду принципа родне равноправности.

Завод 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, код Националне службе за запошљавање и на огласној табли Завода. Приликом расписивања конкурса не поставља се као услов да је кандидат одређеног пола за конкретно радно место. Самим тим, Завод не може да утиче на то ког пола су кандидати који се пријављују на конкурс, а затим и који заснивају радни однос.

Посебне мере које се могу применити у циљу смањења ризика од повреде принципа родне равноправности су:

1. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
2. организовати разговоре са запосленима који обавесте Завод о престанку радног односа о разлозима 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 Завода 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 /ако је изводљиво/ 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 узнемиравање, злостављање и уцењивање;
7. организовање обука запослених у ову сврху у Заводу;
8. санкционисање недозвољених понашања запослених;
9. уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
10. употреба родно заснованог језика.

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

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

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Радно место	Број телефона	Имејл
1.	Нада Миловановић	Директорка Завода	063/6209277	zzzrkg@mts.rs Direktor.Zavoda@zzzrkg.rs
2.	Анђела Стојковић	Дипломирана правница за правне, кадровске и административне послове	066/8230869	zzzrkg@mts.rs pravna.sluzba@zzzrkg.rs

ДИРЕКТОРКА
Др Нада Миловановић, спец.соц.мед.

