

Број 0218

12.01. 2023 год.
МЕЛЕНЦИ

Специјална болница за рехабилитацију „Русанда“ Меленци

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У СПЕЦИЈАЛНОЈ БОЛНИЦИ ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ
"РУСАНДА" МЕЛЕНЦИ

1. УВОД

Специјална болница за рехабилитацију "Русанда" Меленци (у даљем тексту: Специјална болница) је здравствена установа са својством правног лица. Специјална болница послује средствима у државној својини. Права и обавезе оснивача над Специјална болница врши покрајинска Влада.

Специјална болница регистрована је за бављење делатностима под следећим шифрама :

86.10 - Делатност болнице

која обухвата дијагностичке активности, краткотрајно или дуготрајно лечење у болници које укључује услуге медицинског и немедицинског особља; услуге лабораторија и техничке услуге, укључујући радиолошке услуге и др.; услуге болничке апотеке; услуге исхране и друге болничке услуге;

86.21 - Општа медицинску пракса

која обухвата медицинско саветовање и лечење у области опште медицине које обављају доктори опште медицине;

86.22 - Специјалистичка медицинска пракса

која обухвата медицинске консултације и лечење у области специјалистичких грана медицине од стране доктора специјалиста и преко амбуланте за физикалну медицину и рехабилитацију уз примену природног лековитог фактора лечења, пелоида и термоминералне воде;

86.90 - Остала здравствена заштита

која обухвата и активности здравствених сарадника, методе и поступке традиционалне медицине, активности медицинских лабораторија за анализу крви, медицинску, односно клиничку биохемију и санитарски превоз пацијената."

У складу са прописима који уређују област туризма, Специјална болница обавља:

96.04 - Делатност неге и одржавања тела

која обухвата активности турских купатила, сауна и парних купатила, соларијума, салона за мршављење, салона за масажу, фитнеса, велнес програма итд.;

55.10 - Делатност хотела и сличног смештаја

која обухвата пружање услуге смештаја, по правилу на дневној или недељној основи, пре свега за краћи боравак посетилаца. Такође обухвата смештај у опремљеним собама и апартманима. Асортиман додатних услуга може садржавати и услуге припремања и послуживања хране и пића, паркирање, прања рубља, коришћење базена, вежбаоница, објекта за рекреацију, одржавање конференција, конгреса, конвенција и сл.

56.10 - Делатности ресторана и покретних угоститељских објеката

која обухвата припремање и сервирање хране гостима било да бивају послужени за столом или да се сами послужују изложеним јелима, било да обедују припремљене оброке у објекту, да их носе са собом или да им се они достављају. Обухвата активности ресторана, кафетерије, ресторана брзе хране и ресторана са услугом за понети;

56.30 - Услуге припремања и послуживања пића

обухвата припремање и послуживање пића за конзумирање на лицу места;

47.78 - Остала трговина на мало новим производима у специјализованим продавницама

која обухвата продају на мало сувенира, рукотворина и сл.

Поступајући у складу са чланом 21. Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“ бр.52/2021) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл.гласник РС“) бр 67/2022 вд директор Специјалне болнице „Русанда“ Меленци, формирао је Тим за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности са задатком процене ризика и идентификовања извора 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 и на основу тога изради План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Специјалној болници за рехабилитацију "Русанда" Меленци. За чланове Тима именовани су:

1. Немања Семлекан -руководилац правних кадровских и админ. послова, координатор Тима
2. Душан Јовановић, помоћник директора за немедицинске послове
3. Маја Цигулов, дипл правник за правне кадровске и админ. послове
4. Мирослав Ћирић, службеник за односе са јавношћу и маркетинг
5. Ивона Тришић, главна сестра болнице
6. Љубица Срдић, виша мед. сестра у јавном здрављу

Сви запослени у Специјалној болници „Русанда“ Меленци (у даљем тексту: Специјална болница) су упознати са одлуком о покретању поступка израде и спровођења плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2023. године.

О Д Л У К У

О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ИЗРАДЕ И СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I

Покреће се поступак израде и спровођења плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) у Специјалној болници “Русанда”, Меленци, Бања Русанда бб.

II

За послове координације у вези са доношењем, спровођењем и Извештавањем, именује се Немања Семлекан. Дипломирани правник, Руководилац правних, кадровских и административних послова у Специјалној болници “Русанда”, Меленци.

III

Циљ доношења Плана је обезбеђење гаранције родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у Специјалној болници “Русанда” Меленци.

IV

Ова одлука ступа на снагу даном доношења. Одлуку истаћи на огласној табли установе и доставити свим запосленима путем електронске поште.

2.ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одредено 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 (висшеструка 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) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

8) **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;

9) **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;

10) **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;

11) **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, застрашашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

12) **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;

13) **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, застрашашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) **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;

15) **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;

16) **зарада** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

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

3. ПОЈАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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.

- **Дискриминације по 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.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно роду, 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.

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.

4. ОПИС СТАЊА

На основу анализе података из кадровске евиденције Специјалне болнице констатује се да у структури запослених постоји родна несразмера у корист жена. Оваква несразмера је последично стање с обзиром да је у Републици Србији здравствена струка заступљенија међу особама женског пола, односно да се за упис у средње школе здравствене струке, па и медицинске факултете у већем броју опредељују особе женског пола.

У Специјалној болници запошљавање са врши путем јавних огласа у којима је су наведени услови учешћа на конкурс. Важно је напоменути да су услови конкурса само и искључиво из домена стручности и то било на одређено или неодређено време, те је на тај начин у потпуности дата **једнака могућност** уз поштовање родне перспективе и свих принципа родне равноправности.

У том смислу у Специјалној болници не постоји било који облик дискриминације у структури запослених, с обзиром да Специјална болница нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Избор руководећег кадра врши се само на основу критеријума и компетенција које се односе на стручност.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

Што се тиче месечних прихода запослених, ниједан од принципа родне равноправности не може имати утицај, па самим тим не постоји ризик од повреде, с обзиром да се зараде обрачунавају на основу коефицијената у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун плата за запослене у јавним службама у делу предвиђеном за здравствене установе. Наведена уредба јасно дефинише висину коефицијента у односу на степен стручне спреме област рада, односно грану медицине за коју се примењује.

5. ЦИЉЕВИ

А) Општи циљ

Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Специјалне болнице „Русанда“ Меленци.

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

Б) Посебни циљеви

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Специјалној болници.

Успостављање инклузивне средине у Специјалној болници у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

Увођење родне перспективе у пословне политике Специјалне болнице

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Специјалне болнице.

6. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, одређују су мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Специјалне

болнице код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа код комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

Спроводење посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Специјалној болници.

У Специјалној болници је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спроводење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Специјалне болнице; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Специјалне болнице; доставља извештаје руководиоцу, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор, помоћник директора, као и лице задужено за родну равноправност.

Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставарени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Специјална болница ће водити евиденције о подацима разврстаним по полу и то:

- 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) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су засновали радни однос у претходној години.
- 6) 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;
- 7) начину поступања Специјалне болнице по поднетим пријавама;

1. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Специјалне болнице.



в.д. директора:

дипл.екон. Игор Достанић