

ДОМ ЗДРАВЉА НОВИ БЕЧЕЈ

Нови Бечеј, Трг ослобођења 2

ПИБ: 101431068

Тел: (023) 773-600

Матични број: 08020337

Факс: (023) 773-155

Рачун: 840-181661-91

Е-маил: dznb@mts.rs www.dznb.rs

Број: 01-2742

Датум: 29.12.2023. године

ПЛАН

**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ ДОМА ЗДРАВЉА НОВИ БЕЧЕЈ**

Нови Бечеј, децембар 2023. године

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", број 67/2022), в.д. директора Дом здравља Нови Бечеј је дана 29.12. 2023. године донео:

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

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

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, послодавца и других социјалних партнера да интегрису родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигурајувућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану 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. 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;
6. уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
7. 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;
8. родео засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врси 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;
9. насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу довести до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободe, било у јавности било у приватном животу;
10. 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;
11. 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 и увредљиво окружење;
12. 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;
13. 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.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повела Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повела о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН — жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 — Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век(2000) — Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 — циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи

-Повела ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

-Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3.), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

-Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
-Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
-Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
-Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
-Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив послодавца: ДОМ ЗДРАВЉА НОВИ БЕЧЕЈ
Седиште: ТРГ ОСЛОБОЂЕЊА 2 НОВИ БЕЧЕЈ
Порески идентификациони број (ПИБ): 101431068
Матични број: 08020337
Шифра делатности послодавца: 86.21
Одговорно лице: др Бранко Свиленгаћин
Лице за координацију: Даница Чокић

Укупан број запослених на дан 31.12.2022. године - 119
Укупан број ангажованих лица ван радног односа на дан 31.12.2022. године - 1

Права и дужности оснивача Дома здравља, у складу са законом врши Покрајинска влада Аутономне покрајине Војводине.

У обављању здравствене делатности Дом здравља пружа: превентивне, дијагностичке, терапијске и рехабилитационе здравствене услуге из следећих области здравствене заштите и специјалности:

- превентивне здравствене заштите за све категорије становништва;
- здравствене заштите из области опште медицине;
- кућног лечења, здравствене неге и палијативног збрињавања;
- здравствене заштите деце;
- здравствене заштита жена;
- хитне медицинске помоћи и санитетског превоза;
- поливалентне патронаже;
- здравствене заштите из области денталне медицине (превентивне и дечје, ортопедије вилица, протетике, пародонтологије и оралне медицине, болести зуба са ендодонцијом, оралне хирургије и рендген дијагностике зуба);
- фармацеутске здравствене делатности (за интерне потребе);
- медицине спорта;
- здравствене заштите запослених (медицине рада);
- лабораторијске и друге дијагностике.

Делатности Дома здравља су на основу Уредбе о класификацији делатности обухваћене следећим шифрама:

86.21 - Општа медицинска пракса, као претежна делатност
86.22 - Специјалистичка медицинска пракса
86.23 - Стоматолошка пракса
86.90 - Остала здравствена заштита

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна јесте постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Укупан број запослених на неодређено и одређено време износи 130.
Укупан број лица ангажованих ван радног односа износи 4.

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица:

Пол	од 21-30 год.	од 31-40 год.	од 41-50 год.	од 51-60 год.	од 61-70 год.
Женски	7 (5,38%)	25 (19,23%)	34 (26,15%)	20 (15,38%)	16 (12,31%)
Мушки	3 (2,3%)	12 (9,23%)	9 (6,92%)	2 (1,54%)	2 (1,54%)

Структура запослених и радно ангажованих лица према степену образовања:

Ниво стручне спреме	Женски пол		Мушки пол	
	Број	Процент	Број	Процент
Висока стручна спрема	35	(26,92%)	8	(6,15%)
Виша стручна спрема	5	(3,85%)	1	(0,77%)
Средња стручна спрема	54	(41,54%)	12	(9,23%)
КВ квалификовани III	4	(3,08%)	7	(5,38%)
НКВ	4	(3,08%)	0	

Структура запослених и радно ангажованих лица према руководећим и извршилачким местима:

	Женски пол		Мушки пол	
	Број	Процент	Број	Процент
Лица на руководећим радним местима	14	(10,77%)	3	(2,31%)
Лица на извршилачким радним местима	88	(67,69%)	25	(19,23%)

Структура у органима управљања

Органи управљања	Женски пол		Мушки пол	
	Број	Процент	Број	Процент
Директор	0		1	
Управни одбор	2		1	
Надзорни одбор	1		2	

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањење ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању установе у којима може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Дом здравља ће у складу са Законом о родној равноправности донети интерну документацију из области родне равноправности.

Дом здравља због потребе посла има више заступљен женски пол у организационим јединицама. Мање заступљен мушки пол је већински у надзорном одбору.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Дому здравља у претходном периоду од 5 године није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим планом су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на општемере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште 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.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. Посебне мере

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

-право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

-примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

-промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

-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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Мере које се одређују и у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Дом здравља има благу неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, те овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

3.4. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Дом здравља услед потребе за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Активирање већег броја мушкараца у органима одлучивања и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Мера се уводи из разлога мање заступљености мушког пола у односу на укупан број.

3.5. Програмске мере

Дом здравља услед потребе за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.
2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу.
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама.

МЕРА 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности из разлога што је употреба женског рода граматички исправна и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости оба пола

- Разлог за увођење мере:

У интерним документима Дома здравља није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Поједина документа се воде у граматички мушком роду и подразумева се мушки и женски род лица на који се односи.

- Време увођења мере:
Након усвајања овог Плана почеће се са применом ове мере.
- Начин спровођења и контролисања примене мере:

Овлашћено лице за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената Дома здравља у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика.

- Рок за спровођење мере

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајана односно није временски ограничена.

МЕРА 2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу.

- Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

- Време увођења мере:

Након усвајања овог Плана почеће се са применом ове мере. Мера се спроводи континуирано.

- Начин спровођења и контролисања примене мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

-утврђивања програмских циљева, начела и програма рада
-израде интерних аката Дома здравља

- Рок за спровођење мере

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајана односно није временски ограничена.

МЕРА 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама

- Разлог за увођење мере:

Успостављање континуиране сарадње са државним органима и организацијама у виду размене информација и знања ради једноставније имплементације обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

- Време увођења мере:

Након усвајања овог Плана почеће се са применом ове мере. Период увођења 01.01.-31.12.2024. године.

- Начин спровођења и контролисања примене мере:

Спровођење ове мере се врши разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова, потписивањем аката о сарадњи.

- Рок за спровођење мере

Мера успостављање сарадње са државним органима и организацијама није временски ограничена.

3.6. Све предложене мере су донете са циљем унапређења родне равноправности у установи, као и подизања свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Рокови за достизање равномерне заступљености полова код послодавца не могу се прецизирати јер се исте могу остварити само постепено, како се кадровским променама не би нарушио процес рада код послодавца и социјална сигурност запослених који су заступљени у већој мери на појединим пословима.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Име и презиме	Др Бранко Свиленгаћин
Радно место	В.д. директора
Контакт телефоном	023/ 773-600 локал 102
Мејл адреса	dznb@mts.rs

Име и презиме	Даница Чокић
Радно место	Ротациони директор дома здравља
Контакт телефоном	023/773-600 локал 106
Мејл адреса	dznpravnio@gmail.com



ВРШИЛАЦ ДУЖНОСТИ ДИРЕКТОРА
Дома здравља Нови Бечеј

Др Бранко Свиленгаћин