

Датум: 27-12-2022

Опш. јед.	Радна јед.	Број јед.	П. број
		01-7907/22	

ОПШТА БОЛНИЦА ПАНЧЕВО
Бр.
Датум:

На основу члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС „бр. 67/2022) директор Опште болнице Панчево доноси :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Увод

Општа болница Панчево (у даљем тексту: Општа болница) је основана Законом о јавним службама и Законом о здравственој заштити као установа која обавља стационарну и специјалистичко-консултативну здравствену делатност на секундарном нивоу.

Општа болница обавља послове у области здравствене заштите и дужна је да обезбеди једнаке могућности у пружању здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

2. Правни оквир

У спровођењу политике родне равноправности Општа болница, као здравствена установа, ослања се на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије** („Сл. гласник РС“, бр. 98/06), највиши правни акт, у чл. 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола.
- Закон о забрани дискриминације** („Сл. гласник РС“, бр. 22/09, 52/21);
- Закон о родној равноправности** („Сл. гласник РС“, бр. 52/21);
- Закон о Заштитнику грађана** („Сл. гласник РС“, бр. 105/21);
- Закон о раду** („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење)
- Национална стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године** („Сл. гласник РС“, бр. 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021.год до 2025.год.** („Сл. гласник РС“, бр. 47/21);

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.

3.1.Дискриминација 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 група 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.

4. Циљеви

4.1.Општи циљ

Општи циљ доношења Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Опште болнице.

Планом се одређују и спроводе 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.

4.2. Посебни циљеви

а) Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Општој болници

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

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

б) Увођење родне перспективе у пословне политике Опште болнице

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

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Опште болнице код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на kraju службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

в) 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 Опште болнице.

5. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

5.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Општа болница, као здравствена установа одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Опште болнице код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, 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 које се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

5.2. Начин спровођења посебних мера

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

У Општој болници директор као одговорно лице за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана именује лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Општој болници;
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Општој болници и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Опште болнице;
- доставља извештаје директору болнице, које Општа болница 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 унапређење родне равноправности;
- обавља и друге послове у складу са законом.

5.3. Контрола спровођења посебних мера

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

5.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне 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.

6. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе Општа болница евидентира податке разврстане по полу у складу са законом.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентајно и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство.

7. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Опште болнице.

Директор Опште болнице Панчево
др Слободан Овук

