

ДОМ ЗДРАВЉА СУБОТИЦА
БРОЈ:01-113
ДАНА:11.01.2023.

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021, даље: Закон) и члана 27. Статута Дома здравља Суботица, Управни одбор Дома здравља Суботица, Петефи Шандора 7, Суботица, на седници I/2023 одржаној дана 11.01.2023. године, доноси

ПЛАН

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Уводне одредбе

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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 интегрису родну перспективу у области у којој делују.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон;
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Дома здравља Суботица

Дом здравља Суботица је установа примарне здравствене заштите, која је дужна 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.

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 Дома здравља Суботица (даље: Дом здравља).

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 Дома здравља, као и обављања радних процеса.

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

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 Дома здравља.

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.

4. Радни процеси

Основни подаци Дома здравља Суботица:

Назив: Дом здравља Суботица

Адреса седишта: Петефи Шандора 7, Суботица

Матични број: 08881294

ПИБ: 105303985

Одговорно лице: др Татјана Поповић, специјалиста гинекологије и акушерства

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Дому здравља Суботица:

Име и презиме: Естер Поповић

Број телефона: 024/645-517

Е-маил: dzkadrovska1@gmail.com

Структура Дома здравља Суботица

1. Служба за општу медицину,
2. Служба за хитну медицинску помоћ,
3. Центар за унапређење здравља и превенцију болести са поливалентном патронажном службом,
4. Служба за здравствену заштиту жена и деце,
5. Служба за здравствену заштиту радника,
6. Стоматолошка служба,
7. Служба за специјалистичко-консултативну делатност и
8. Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге послове.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица по Кадровском плану Дома здравља Суботица је - 555 запослених. Укупан број лица у радном односу у Дому здравља Суботица тренутно је 560 запослених.

Од укупног броја запослених: 25,2% чине мушкарци 74,8% чине жене.

Старосна структура запослених у Дому здравља Суботица:

Укупно: 52 (9,3%) од 21-30 година живота

Ж: 35 (6,3%)

М:17 (3,0%)

Укупно: 127 (22,7%) од 31-40 година живота

Ж: 91 (16,3%)

М:36 (6,4%)

Укупно: 162 (28,9%) од 41-50 година живота

Ж: 122 (21,8%)

М:40 (7,1%)

Укупно: 147 (26,2%) од 51-60 година живота

Ж: 116 (20,7%)

М: 31 (5,5%)

Укупно: 72 (12,8%) од 61-70 година живота

Ж: 55 (9,8%)

М: 17 (3,0%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Дому здравља:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

| Ниво квалификације: | Укупно: | Жена: | Мушкараца: |
|---------------------|------------|-------------|------------|
| 10.1 | 32(5,7%) | 29(90,62%) | 3(9,37%) |
| 30.2 | 36(6,4%) | 0(0,0%) | 36(100%) |
| 40.1 | 14(2,5%) | 9(64,28%) | 5(35,71%) |
| 40.2 | 249(44,4%) | 204(81,93%) | 45(18,07%) |
| 50.2 | 2(0,4%) | 0(0,0%) | 2(100%) |
| 61.3 | 3(0,6%) | 1(33,33%) | 2(66,66%) |
| 61.4 | 37(6,6%) | 29(78,38%) | 8(21,62%) |
| 71.3 | 130(23,2%) | 102(78,46%) | 28(21,54%) |
| 72.3 | 56(10%) | 44(78,57%) | 12(21,43%) |
| 80.3 | 1(0,2%) | 1(100%) | 0(0,0%) |
| Укупно: | 560(100%) | 419(74,8%) | 141(25,2%) |

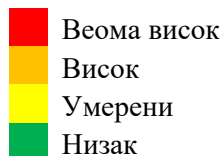
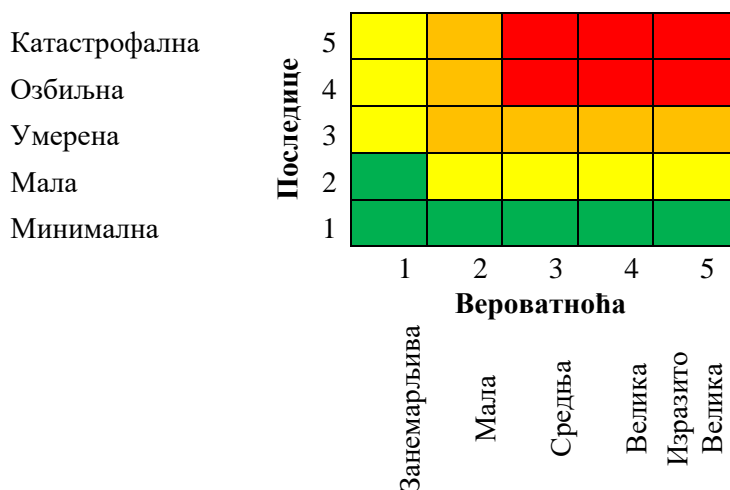
Напомена: ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређује се у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

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 Дома здравља.

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.



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 уравниожености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравниоженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравниожености.

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;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

| Назив службе | М | % | Ж | % | Укупно |
|--|----|--------|-----|--------|--------|
| Служба за општу медицину | 26 | 14,28% | 156 | 85,71% | 182 |
| Служба за хитну медицинску помоћ | 77 | 87,5% | 11 | 12,5% | 88 |
| Центар за унапређење здравља и превенцију болести са поливалентном патронажном службом | 0 | 0,0% | 27 | 100% | 27 |
| Служба за здравствену заштиту жена и деце | 4 | 4,94% | 77 | 95,06% | 81 |
| Служба за здравствену заштиту радника | 0 | 0,0% | 9 | 100% | 9 |
| Стоматолошка служба | 8 | 10,39% | 69 | 89,61% | 77 |
| Служба за специјалистичко-консултативну делатност | 8 | 29,63% | 19 | 70,37% | 27 |
| Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге послове | 18 | 28,12% | 46 | 71,87% | 64 |
| Менаџмент Дома здравља | 0 | 0,0% | 5 | 100% | 5 |

| Назив службе | % | Степен ризика |
|--|--------|-------------------|
| Служба за општу медицину | 14,28% | Висок ризик |
| Служба за хитну медицинску помоћ | 12,5% | Висок ризик |
| Центар за унапређење здравља и превенцију болести са поливалентном патронажном службом | 0,0% | Веома висок ризик |
| Служба за здравствену заштиту жена и деце | 4,94% | Веома висок ризик |
| Служба за здравствену заштиту радника | 0,0% | Веома висок ризик |
| Стоматолошка служба | 10,39% | Висок ризик |
| Служба за специјалистичко-консултативну делатност | 29,63% | Умерени ризик |
| Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге послове | 28,12% | Умерени ризик |
| Менаџмент Дома здравља | 0,0% | Веома висок |

6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

На основу горе наведене табеле у Службама Дома здравља Суботица утврђен је повећан ризик родне равноправности.

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.

Предлози посебних мера у процесу рада који нсу нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности:

1.-унапређење родне инклузивности у свим процесима рада Дома здравља

-подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају

2.мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:

- организовати разговореса запосленима који обавесте Дом здравља о престанку радног односа о разлозима престанка,

- прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Дому здравља

3.мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање,

-информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање

- организовање обуке запослених у ову сврху у Дому здравља,

- санкционисање недозвољеног понашања запослених,

- уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање.

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:

1. Драгана Шапоњић,

радно место:дипломирани правник за правне кадровске и административне послове

број телефона: 024/645-517

Е-маил: dzkadrovska@gmail.com

2. Жељко Оташевић,

радно место: социјални радник

број телефона: 024/600-795

Е-маил: dispanzersu@gmail.com

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Оливера Марјановић, дипломирани менаџер

План објављен на огласној табли, дана01.2023. године

В.Д. Директора

Др Татјана Поповић, спец.гинекологије и акушерства