

СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ

„ГАМЗИГРАД“

ГАМЗИГРАДСКА БАЊА

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ

ПРИНЦИПА

РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Гамзиградска бања, децембар 2022. године

Специјална болница за рехабилитацију
„Гамзиград“
Гамзиградска бања

Број: 3195
Датум: 26.12.2022.

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021, даље: Закон) и члана 23. Статута Специјалне болнице за рехабилитацију „Гамзиград“, Гамзиградска бања, в.д.директор-а Специјалне болнице за рехабилитацију „Гамзиград“, Гамзиградска бања, (даље: Орган јавне власти) дана 26.12.2022. године, доноси:

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ:

1. Уводне одредбе	3
2. Правни оквир	4
3. Садржина Плана управљање ризицима	4
4. Радни процеси	5
5. Процеси ризика	7
6. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа 7. родне равноправности	8
8. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање.....	11
9. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризикима	12

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 усовршавање; 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 (“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 Органа јавне власти.

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 Органа јавне власти.

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 Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

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

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 Органа јавне власти.

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 Органа јавне власти:

Назив: **Специјална болница за рехабилитацију „Гамзиград“, Гамзиградска бања**

Адреса седишта: **Бањски трг 12, 19228 Гамзиградска бања**

Матични број: **07268211**

ПИБ: **101329411**

Одговорно лице: в.д. директор-а др мед Раде Костић (Органа јавне власти)

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Органу јавне власти:

Име и презиме: **Дејан Виденовић**

Број телефона: **019/450-442**

Емаил: dejan.videnovic@gamzigradskabanja.org.rs

Структура Органа јавне власти:

Медицински сектор

1. Одељење за специјалистичко-консултативне прегледе и дијагностику

- 1.1) Пријемна служба
- 1.2) Специјалистичка амбуланта
- 1.3) Кабинет за васкуларну дијагностику
- 1.4) Кабинет за електромионеуролошку дијагностику
- 1.5) Кабинет за кардиолошку дијагностику
- 1.6) Биохемијска лабораторија

2. Одељење за лечење и рехабилитацију покретних пацијената

3. Одељење за лечење и рехабилитацију непокретних и ограничено покретних пацијената

4. Одељење за хипербаричну оксигенацију

5. Одељење за терапијски и рехабилитациони третман

2. Немедицински сектор

1. Служба за правне и економско-финансијске послове

- 1.1) Одсек за правне и опште послове
- 1.2) Одсек финансија и маркетинга
- 1.3) Одсек рачуноводства
- 1.4) Одсек за информационе технологије

2. Служба за техничке и друге сличне послове

- 2.1) Одсек одржавања и транспорта
- 2.2) Одсек исхране и угоститељства
- 2.3) Одсек одржавања хигијене

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Органу јавне власти износи 144 (100%).

Од укупног броја запослених: 52 (36,11%) чине мушкарци 92 (63,88%) чине жене.

Старосна структура запослених у Органу јавне власти:

Укупно: 12 (8,3 %) од 21-30 година живота

Ж: 9 (6,25 %)

М: 3 (2,08 %)

Укупно: 42 (29,17 %) од 31-40 година живота

Ж: 25 (17,36 %)

М: 17 (10,80 %)

Укупно: 43 (29,86 %) од 41-50 година живота

Ж: 26 (18,05 %)

М: 17 (11,81 %)

Укупно: 40 (27,77 %) од 51-60 година живота

Ж: 28 (19,44 %)

М: 12 (8,33 %)

Укупно: 7 (4,86 %) од 61-70 година живота

Ж: 4 (2,77 %)

М: 3 (2,08 %)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Органу јавне власти:

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

Ниво квалификације:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
Високо образовање	15	10,42 %	4	2,78 %	11	7,63 %
Више образовање	25	17,36 %	15	10,42 %	10	6,94 %
Средње образовање	78	54,17 %	51	35,42 %	27	18,75 %
Основно образовање	26	18,06 %	22	15,28 %	4	2,78 %

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 Органа јавне власти.

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

Легенда:

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

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

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Органу јавне власти су:

Напомена: примери радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности.

- За обављање радних процеса на Одељењу за специјалистичко-консултативне прегледе и дијагностику, Одељењу за рехабилитацију и лечење покретних пацијената, одељење за лечење у рехабилитацију непокретних и ограничено покретних пацијената, Одељењу за хипербаричну оксигенацију, Одељењу за рехабилитациони третман запослено је и радно ангажовано укупно 64 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Одељењу за специјалистичко-консултативне прегледе и дијагностику, Одељењу за рехабилитацију и лечење покретних пацијената, Одељењу за лечење у рехабилитацију непокретних и ограничено покретних пацијената, Одељењу за хипербаричну оксигенацију, Одељењу за рехабилитациони третман је 43 (29,86%), а број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца је 21 (14,58%).

Старосна структура запослених у Одељењу за специјалистичко-консултативне прегледе и дијагностику, Одељењу за рехабилитацију и лечење покретних пацијената, Одељењу за лечење у рехабилитацију непокретних и ограничено покретних пацијената, Одељењу за хипербаричну оксигенацију, Одељењу за рехабилитациони третман:

Укупно: 8 (12,5%) од 21-30 година живота

Ж: 5 (7,81%)

М: 3 (4,68%)

Укупно: 17 (26,56%) од 31-40 година живота

Ж: 12 (18,75%)

М: 5 (7,81%)

Укупно: 17 (26,56%) од 41-50 година живота

Ж: 10 (15,63%)

М: 7 (10,93%)

Укупно: 19 (29,68%) од 51-60 година живота

Ж: 14 (21,87%)

М: 5 (7,81%)

Укупно: 3 (4,68%) од 61-70 година живота

Ж: 2 (3,12%)

М: 1 (1,56%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
Више образовање	19	29,68%	13	20,31%	6	9,37%
Средње образовање	43	67,18%	29	45,31%	14	21,87%
Основно образовање	2	3,12%	1	1,56%	1	1,56%

- За обављање радних процеса у Одсеку за правне и опште послове, Одсеку финансија и маркетинга, Одсеку рачуноводства, Одсеку за информационе технологије, Одсеку одржавања и транспорта, Одсеку исхране и угоститељства и Одсеку одржавања хигијене запослено је и радно ангажовано укупно 72 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Одсеку за правне и опште послове, Одсеку финансија и маркетинга, Одсеку рачуноводства, Одсеку за информационе технологије, Одсеку одржавања и транспорта, Одсеку исхране и угоститељства и Одсеку одржавања хигијене је 48 (66,66%) а број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца је 24 (33,33%).

Старосна структура запослених у Одсеку за правне и опште послове, Одсеку финансија и маркетинга, Одсеку рачуноводства, Одсеку за информационе технологије, Одсеку одржавања и транспорта, Одсеку исхране и угоститељства и Одсеку одржавања хигијене:

Укупно: 4 (5,55%) од 21-30 година живота

Ж: 4 (5,55%)

М: 0 (0%)

Укупно: 20 (27,77%) од 31-40 година живота

Ж: 13 (18,05%)

М: 7 (9,72%)

Укупно: 24 (33,33%) од 41-50 година живота

Ж: 15 (20,83%)

М: 9 (12,5%)

Укупно: 21 (29,16%) од 51-60 година живота

Ж: 14 (19,44%)

М: 7 (9,72%)

Укупно: 3 (4,16%) од 61-70 година живота

Ж: 2 (2,77%)

М: 1 (1,38%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
Високо образовање	7	9,72%	3	4,16%	4	5,55%
Више образовање	6	8,33%	2	2,77%	4	5,55%
Средње образовање	35	48,61%	22	30,55%	13	18,05%
Основно образовање	24	33,33%	21	29,16%	3	4,16%

- За обављање радних процеса запослено је и радно ангажовано укупно 8 специјалиста физикалне медицине и рехабилитације (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена специјалиста физикалне медицине и рехабилитације је 1 (12,5%), а мушкараца 7 (87,5%).

Старосна структура запослених специјалиста физикалне медицине и рехабилитације:

Укупно: 0 (0%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (0%)

М: 0 (0%)

Укупно: 5 (62,5%) од 31-40 година живота

Ж: 0 (0%)

М: 5 (62,5%)

Укупно: 2 (25%) од 41-50 година живота

Ж: 1 (12,5%)

М: 1 (12,5%)

Укупно: 0 (0%) од 51-60 година живота

Ж: 0 (0%)

М: 0 (0%)

Укупно: 1 (12,5%) од 61-70 година живота

Ж: 0 (0%)

М: 1 (12,5%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:		Жена:		Мушкараца:	
Високо образовање	8	100%	1	12,5%	7	87,5%

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

Орган јавне власти је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Предлог мера у конкретном примеру:

Посебне мере

1. *умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;*
2. *организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;*
3. *анализирати остале радне процесе код Органа јавне власти у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;*

4. пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;
5. континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
6. организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка.

Предлози посебних мера у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности:

1. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Органа јавне власти:
 - унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Органа јавне власти;
 - подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
2. мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:
 - обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;
 - пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
 - организовати разговоре са запосленима који обавесте Орган јавне власти о престанку радног односа о разлозима престанка;
 - прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Органу јавне власти;
3. мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:
 - информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
 - организовање обука запослених у ову сврху код Органа јавне власти;
 - санкционисање недозвољених понашања запослених;
 - уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
4. 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:

Име и презиме: др мед. Немања Михаиловић,
радно место: специјалиста физикалне медицине и рехабилитације,
број телефона: 062/470-956
Емаил: nemusshemus@gmail.com

Име и презиме: Сабрина Лазеревих
радно место: главна сестра Специјалне болнице
број телефона: 069/271-99-60
Емаил: glavna.sestra@gamzigradskabanja.org.rs

Име и презиме: Слађана Стојанових
радно место: главни терапеут Специјалне болнице
број телефона: 062/432-928
Емаил: glavni.terapeut@gamzigradskabanja.org.rs

Име и презиме: Сузана Илић
радно место: референт за управљање квалитетом
број телефона: 063/484-939
Емаил: kvalitet@gamzigradskabanja.org.rs

В.Д. ДИРЕКТОР-а:
Др мед. Раде Костић

