

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНСКА ВОЈВОДИНА  
Општа болница Ђорђе Јоановић  
ЗРЕЊАНИН

22 DEC 2022 01-3549 /2

ОПШТА БОЛНИЦА «Ђорђе Јоановић» Зрењанин



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ  
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА  
2023. ГОДИНУ

ОПШТА БОЛНИЦА „ЂОРЂЕ ЈОАНОВИЋ“ ЗРЕЊАНИН

## 1. УВОД

Општа болница „Ђорђе Јоановић“ Зрењанин (у даљем тексту: Општа болница) је здравствена установа са својством правног лица. Општа болница послује средствима у државној својини. Права и обавезе оснивача над Општом болницом врши Покрајинска влада.

Општа болница обавља делатности: 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 и анестезиолошке услуге и др.; услуге хитне помоћи; услуге болничке апотеке, услуге исхране и друге болничке услуге; услуге медицинског третмана као што је стерилизација или прекид трудноће, са смештајем и активности у склопу дневних болница; 86.22 специјалистичку медицинску праксу која обухвата консултације и лечење у области специјалистичких грана медицине од стране доктора медицине специјалиста; 86.90 осталу здравствену заштиту која обухвата и активности медицинских лабораторија за анализу крви, медицинску, односно клиничку биохемију, патохистологију; санитетски превоз пацијената, из интерне медицине, педијатрије, гинекологије и акушерства, хирургије, психијатрије, дерматовенерологије, оториноларингологије, офтальмологије, инфективних болести, неурологије, ортопедије са трауматологијом, урологије и из других грана медицине у складу са Законом о здравственој заштити и Уредбом о Плану мреже здравствених установа. У складу са својом делатношћу, Општа болница обавља и палијативно збрињавање оболелих у терминалној фази болести, лечење оболелих у току дневног рада и продужену болничку негу. 38.22 Третман и одлагање опасног отпада који обухвата: одлагање и третман пре одлагања, опасног отпада чврстог и који није чврст укључујући отпад који је експлозиван, оксидирајући, запаљив, токсичан, иритирајући, канцероген, корозиван, инфективан и друге супстанце и препарate опасне по људско здравље и животну средину. 49.41 Друмски превоз терета, који обухвата превоз отпада и отпадних материја, без скупљања и одлагања Општа болница обавља и: 80.10 Делатност приватног обезбеђења.

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 Опште болнице „Ђорђе Јоановић“ Зрењанин 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 Општој болници «Ђорђе Јоановић» Зрењанин.

За чланове Тима именовани су:

1. Емилија Еремић дипл.правник, координатор Тима
2. Mr сци др Душан Сланкаменац, помоћник директора
3. Злата Меселџија, дипл. правник
4. Маја Сладојевић, координатор за односе са јавношћу
5. Андријана Сантовац, главна сестра болнице
6. Марија Јањић, лице за безбедност и здравље на раду

Сви запослени у Општој болници „Ђорђе Јоановић“ Зрењанин (у даљем тексту: Општа болница) су упознати са одлуком о покретању поступка израде и спровођења плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2023. годину.

**ОДЛУКУ  
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 Општој болници „Ђорђе Јоановић“, Зрењанин, Dr Васе Савића 5 Зрењанин.

II

За послове координације у вези са доношењем, спровођењем и Извештавањем, именује се Емилија Еремић, дипломирани правник, руководилац службе општих, правних послова и људских ресурса у Општој болници „Ђорђе Јоановић“ Зрењанин.

### III

Циљ доношења Плана је обезбеђење гаранције родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у Општој болници "Ђорђе Јоановић" Зрењанин.

### 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) **rod** 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) **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) **родео 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) **узнемирање** 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, застрастрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 12) **подстицање на дискриминације** на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 13) **сексуално, односно полно узнемирање** 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, застрастрашујуће, 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 близског 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 укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвoльно додељене карактеристике и улоге које одредују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

### 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 културолошких формираних разлика између мушкараца и жене и различитих интереса, потреба и приоритета жене 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 близка 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање 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, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материњства (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 рода, мере за заштиту материњства 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 Опште 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 здравствне струке, па и медицинске факултете у већем броју опредељују особе женског пола.

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

У том смислу у Општој болници не постоји било који облик дискриминације у структури запослених, с обзиром да Општа болница нема утицај 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 односне 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 плате 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

### A) Општи циљ

Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Опште болнице „Ђорђе Јоановић“ Зрењанин.

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 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, 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 политику Опште 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 Опште 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 Опште 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.

#### Справођење посебних мера

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

У Општој болници је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и

унапређивање родне равноправности из делокруга Опште 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 Опште 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, помоћници директора, као и лице задужено за родну равноправност.

### **Рокови за спровођење посебних мера и извесштавање**

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.

### **Евидентирање података о остваривању родне равноправности**

Општа 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 узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 7) начину поступања Опште болнице по поднетим пријавама;

## 7. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

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



ВД Директор  
Др Игор Китареску