

Бр. 4819

03-06-2029 год.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС 52/21), а у вези са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и чланом 21. Статута Завода за ургентну медицину Београд, директор Завода доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА 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.

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; здравственом осигурању и заштити; области безбедности; културе; спорту; као и другим областима јавног 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, ставља или су стављени у неповољни положај, или би могли бити стављени у неповољни 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 да стави, 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 средство 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, 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 са рада ради посебне неге детета у својству очинства и материнства, усвојења, хранитељства, старатељства и подсицање 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.

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 неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Законом се одређује појам, значење и мере политике остваривања и унапређивања родне равноправности, као и врсте плански аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

1. Правни оквир

- Устав Републике Србије (Сл гласник РС 98/2006)
- Закон о родној равноправности (Сл гласник РС 52/2021)
- Закон о заштитнику грађана (Сл гласник РС 105/2021)
- Национална стратегија за родну равноправност (Сл гласник РС 103/2021)
- Закон о забрани дискриминације (Сл гласник РС 22/2009и52/2021)
- Закон о раду (Сл гласник РС 13/2017)
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл гласник РС 67/2022)

2. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Завода за ургентну медицину Београд (у даљем тексту: Завод)

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 Завода.

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

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 полазио се од радних процеса у свим областима Завода.

3. Радни процеси

Основни подаци:

Назив: Завод за ургентну медицину Београд

Адреса: Франше Д' Еперea 5

Матични број: 07030860

ПИБ:100220284

Одговорно лице: директор Прим др Горан Чолаковић, спец. интене медицине

Број телефона: 3615-007

Е-маил: hitnapomocbgd@eunet.rs

Завод за ургентну медицину Београд је здравствена установа која обавља хитну медицинску помоћ на месту медицинске хитности, у Заводу, током превоза оболелих и повређених у одговарајућу здравствену установу ради дефинитивног збрињавања и лечења, као и хитан санитетски превоз и превоз пацијената на дијализи.

Завод обавља хитан санитетски превоз акутно оболелих и повређених лица у друге одговарајуће здравствене установе, врши превоз непокретних, ограничено покретних пацијената и пацијената на дијализи, ако ова делатност није обезбеђена преко друге здравствене установе, као и снабдевање лековима који се дају у хитним случајевима.

Завод обавља и санитетски превоз који није хитан, када је оправдан и медицински неопходан, у складу са прописима којима се уређује обавезно здравствено осигурање.

4. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу узраде Плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима Завода.

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 врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: Веома висок, висок, умерени и низак.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног пола у радном процесу подели са укупним бројем запослених у радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова, на основу чега се процењује ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%.

Сходно томе у сваком радном процесу је могуће извршити идентификацију који су процеси нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0-10% веома висок ризик;
- 10-20% висок ризик;
- 20-30% умерен ризик
- 30-40% низак ризик

У Заводу су од укупног броја запослених 32% су жене а 68% мушкарци, чему је нарочито допринело обављање техничких послова (возачи, аутосервис...). У здравственој делатности на пословима лекара највиши проценат запослених су жене. Повећан је број жена у стручним органима Завода. Број запослених у здравственој установи одређен је кадровским планом који доноси Министарство здравља, а који је у складу са Правилником о условима обављања здравствене делатностиу здравственим установама и другим облицима обављања здравствене службе. Важећим Кадровски планом Завода предвиђено је укупно 923 запослених од тога: 253 доктора медицине, 3 фармацеута, 301 здравствених радника са ВШС и ССС, 1 здравствени сарадник и 356 немедицинских радника (37 административних и 328 техничких и помоћних радника)

Табела 1 (Укупан број запослених и број запослених на руководећим пословима)

	Мушкарци		Жене		Укупно	
	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%
Сви запослени	612	68%	289	32%	900	100
Руководећи послови	31	60%	20	40%	51	100

Табела 2.

Категорија/Род	Мушкараци	Жене	Укупно
Доктор медицине	28	91	119
Доктор медицине (специјалисти)	17	99	116
Магистар фармације/биохемије	0	3	3
Медицинска сестра/техничар	251	44	295
Здравствени сарадник	1	0	1
Немедицинско техничко особље	304	31	335
Немедицинско административно особље	10	21	31
Укупно	611	289	900

Табела 3.

Род/ квалификације	Факултет	Средња школа	Виша школа	Кв/вкв	Основна школа	Укупно
Жене	197	44	19	12	18	290
Мушкарци	53	244	25	282	6	610
Укупно	250	288	44	294	24	900

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

Висок ризик од повреде принципа родне равноправности у Заводу, нарочито је изражен код послова медицинских техничара где су жене заступљене са 15%, и веома висок ризик у техничким пословима где су жене заступљене са 9,25%.

6. Успостављање родне равноправности у Заводу

Институционалне промене

Циљ	Активности	Носилац активности
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Завода који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна докумената Завода	директор помоћник директора
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора – процедура, прикупљања података, алата и метода	Осмислити систем праћења родне равноправности Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих органа и запослених у Заводу о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Спроведити иницијативе за подизање свести о праћењу података Значајан број учесника	Директор, Лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докумената	Лице за родну равноправност

Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Проучавати и подизати свест запослених у Заводу о могућностима подршке у каријери и професионалном развоју	Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере Организовати иницијативе различитих могућности подршке у развоју каријере	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика Покрити различите групе	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

Успостављање родно осетљиве културе у Заводу

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмеравати запослене на значај културе родне равноправности (организовањем и учешћем на обукама, објављивањем промотивног и информативног материјала)	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности Користити различите методе и технике	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и стереотипима друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима Покрити различите групе	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости Укључити што више учесника	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

7. Мере и процедуре

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, културе, спорта, политичког деловања и јавних послова....

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и пракса усмерена ка циљу који је у складу са начелом једнаких могућности, којим се обезбеђује равношправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне затупљености полова запослених:

- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање родне равноправности;
- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање употребе родно сензитивног језика;
- Узимање у обзир потребе за запошљавањем мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
- Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Контролу примене мера врши директор Завода, Тим за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

8. Праћење и евалуација

Праћење је траја активност на прикупљању података и информација неопходних за мерење остваривања циљева. Процес праћења и евалуације спроводи се прикупљањем и анализом података и извештавањем и коришћењем анализе.

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

- Лице задужено за родну равноправност:
 - 1) Маја Маринковић, дипл.правник, шеф Одељења заправне, кадровске и опште послове


ДИРЕКТОР ЗАВОДА
Прим др Горан Чолаковић