

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС" број 52/2021), члана 22. Статута, директор Опште болнице Лесковац дана 3.02.2023. године донео је

## **ПЛАН**

### **управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

#### **I. УВОД**

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 и 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, 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, здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима, области безбедности, еколологији, 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 сличном ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај или би могли бити ствљени 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 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 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 лица по основу два или више личних својстава, без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити, је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се 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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Закон о родној равноправности препознао је шеснаест поља деловања, међу којима је и област здравствене заштите. У члану 36. Закона о родној равноправности прецизирана је родна равноправност у области социјалне и здравствене заштите у којима су органи јавне власти који обављају ове послове дужни да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама. Зобрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалне и здравствене заштите.

### **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавну политику. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се

односи на спречавање дискриминације жена је Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена, коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица Уједињених нација, Република Србија обавезала се и на примену конвенција о људским правима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца. Темељ равноправности жена и мушкараца у Републици Србији представља члан 15. Устава Републике Србије.

#### **а. Међународни акти**

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима;
- Европска повеља о људским правима;
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима;
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима;
- Конвенција о правима детета и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом;
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена;
- Резолуција СБУН – жене, мир и безбедност;
- Резолуција ГСУН – жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Програм акције Међународне конференције о становништву и развоју;
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања.

#### **б. Правни оквир Републике Србије**

- Устав Републике Србије;
- Закон о родној равноправности;
- Кривични законик;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о спречавању насиља у породици;
- Закон о равноправности полова.

## II. ПОДАЦИ О ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ

**Пун назив органа јавне власти:** Општа болница Лесковац

**Матични број:** 17710206

**ПИБ:** 105030888

**Седиште:** Лесковац, Светозара Марковића 110

**Одговорно лице:** др Небојша Димитријевић

**Лице задужено за родну равноправност:** Јована Велиновић, дипл. правник

**Контакт:** тел. 016/252500, е-mail: [jovana.velinovic@bolnicaleskovac.org](mailto:jovana.velinovic@bolnicaleskovac.org)

Општа болница Лесковац своју делатност обавља на територији Јабланичког округа. Општа болница Лесковац основана је Одлуком Владе Републике Србије 05 Број: 022-1566/2007 од 27.03.2007. године. Општа болница Лесковац обавља послове здравствене заштите на секундарном нивоу.

Органи Опште болнице Лесковац су: директор, Управни одбор и Надзорни одбор. Стручни органи су: Стручни савет, Етички одбор, Стручни колегијум и Комисија за унапређење квалитета здравствене заштите. Ови органи делују у складу са Уставом, Законом о здравственој заштити и осталим законским и подзаконским прописима који регулишу области везане за деловање Опште болнице Лесковац.

Општа болница Лесковац, у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду залаже се за остваривање следећих социјалних права:

- Право на запослење и једнаку могућност добијања запослења,
- Право на једнаке услове рада, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских прописа, на основу дијалога са друштвеним групацијама,
- Право на квалитетан систем социјалне и здравствене заштите, који је отворен и приступачан свима, под једнаким условима, са посебном пажњом на најугроженије групе,
- Поштовање законских прописа из области рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују,
- Увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању Општа болница Лесковац има следеће циљеве:

- свеобухватна, једнака и непрекидна здравствена заштита свих популација,
- заштита и унапређење економског, социјалног и правног статуса свих запослених.

У остваривању програмских циљева Општа болница Лесковац ће у свом раду и деловању:

- стално унапређивати систем и квалитет здравствене заштите која се пружа свим категоријама пацијената на једнак начин, са посебним акцентом на нарочито осетљиве популације,
- покретати расправе и акције о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада и по основу рада;
- изграђивати ставове о свим битним питањима рада и живота својих запослених и јавно их изражавати,
- остваривати пуну заштиту својих запослених у случајевима када им је повређено неко право,
- развијати све облике заштите права својих запослених у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених,
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисање пацијената и запослених о свим питањима од значаја за остваривање њихових права.

### **III. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности, неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, организације, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних лица.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима. Република Србија је била прва држава ван Европске уније које је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Као и многа друга правна лица, Општа болница Лесковац нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања.

## 1. Број запослених и полна заступљеност у Општој болници Лесковац

Укупан број запослених на одређено и неодређено време: 1395

Број запослених жена: 996

Број запослених мушкараца: 399

Структура запослених на руководећим радним местима:

Радно место	Мушкарци	Жене
помоћник директора	1	/
начелник службе	14	11
шеф одељења	5	8
главна сестра/техничар болнице	1	/
главна сестра/техничар службе	6	15
<b>УКУПНО</b>	<b>27</b>	<b>34</b>

Структура запослених према годинама старости:

Старосна структура	Мушкарци	Жене
од 20 до 30 година	41	78
од 30 до 40 година	88	204
од 40 до 50 година	76	280
од 50 до 60 година	119	305
од 60 до 65 година	75	129
<b>УКУПНО</b>	<b>399</b>	<b>996</b>

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

Стручна спрема	Мушкарци	Жене
Висока стручна спрема	153	158
Виша стручна спрема	58	244
Средња стручна спрема	179	447
Нижа стручна спрема	9	147

## Структура у органима Опште болнице Лесковац

Назив органа	Мушкарци	Жене
директор	1	/
Управни одбор	6	1
Надзорни одбор	4	1
Стручни савет	4	3
Етички одбор	3	5
Стручни колегијум	14	11
Комисија за унапређење квалитета здравствене заштите	1	4

### IV. ОПИС СТАЊА

У Општој болници Лесковац не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности, у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података може се видети да је број запослених жена у већини у односу на запослене мушкарце. Када је у питању заступљеност мушкараца и жена на руководећим радним местима и у органима Опште болнице Лесковац, може се рећи да је у просеку подједнака заступљеност.

Лица која су запослена у Општој болници Лесковац примљена су у радни однос на основу јавног конкурса, који се објављује на сајту Министарства здравља и интернет страници Опште болнице Лесковац, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основни критеријуми за пријем у радни однос јесу испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште и посебне услове за пријем у ради однос на захтевано радно место, независно од пола.

У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Општа болница Лесковац нема утицаја на број и полну структуру лица која ће учествовати на конкурс за запослење. Исто се односи и на директора Опште болнице Лесковац, који се бира по поступку и под условима предвиђеним Законом о здравственој заштити и Статутом Опште болнице Лесковац.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу високог и средњег образовања је доминантан међу оба пола запослених, док је степен вишег и нижег образовања доминантан код женског пола.

Плате запослених се исплаћују у складу са коефицијентима одређеним Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, тако да се

плата запослених одређује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Не постоје, нити било којим актом Опште болнице Лесковац могу да буду прописана истоветна радна места са различитом платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, зависно од полне структуре. Такође, не постоје, нити могу бити прописане оправдане потребе прављења разлике по полу.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених. Стручно усавршавање и оспособљавање доступно је женама и мушкарцима на једнак начин и под једнаким условима.

Сви пацијенти збрињавају се на свеобухватан начин, квалитетно и у складу са правилима струке, у складу са савременим достигнућима медицинске праксе, без обзира на пол. Постоји потпуна равноправност у половима, како у току стационарног лечења, тако и приликом обављања специјалистичко-консултативне делатности у специјалистичким амбулантама.

## V. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправни третман жена и мушкараца у свим областима рада и живота. Мере можемо делити на опште и посебне мере.

**Опште мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мер утврђене другим актима (декларације, стратегије, резолуције и сл), чији је основни циљ остваривање 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. Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним законским и подзаконским прописима, одређује и спроводи Општа болница Лесковац.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца. Посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност у остваривању права и пружању услуга;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима на тржишту рада;
- уравниотежена заступљеност полова у органима Опште болнице Лесковац и на руководећим радним местима;



- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике 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.

Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане.

Посебне мере подразумевају:

- 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 у свим областима рада Опште болнице Лесковац,
- програмске мере којима се примењују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

У циљу заштите принципа родне равноправности, Општа болница Лесковац доноси следеће мере:

1. Обезбеђивање највишег могућег стандарда људских права и вредности у пружању здравствене заштите, уз поштовање начела правичности;
2. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
3. Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органима Опште болнице Лесковац на тему родне равноправности;
4. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

**1. Мера – Обезбеђивање највишег могућег стандарда људских права и вредности у пружању здравствене заштите, уз поштовање начела правичности**

Здравствена заштита свих категорија становништва пружа се кроз обезбеђивање највишег могућег стандарда људских права и вредности. Здравствена заштита се пружа, пре свега, уз поштовање начела правичности, што подразумева забрану дискриминације у пружању здравствене заштите по основу расе, пола, рода, сексуалне оријентисаности, родног идентитета, старости, националне припадности и слично.

Рок за увођење: Одмах након усвајања Плана управљања ризицима

Престанак спровођења мере: Мера је трајна

Контрола над спровођењем мере: Унутрашња и спољна провера квалитета стручног

рада

## **2. Мера – Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима**

У интерним документима постоји недоследна употреба женског рода приликом означавања жена које обављају одређена занимања или јавне функције. Употреба женског рода на овај начин граматички је исправна и неопходна. Доследна употреба језика равноправности питање је свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена. Стога је увођење ове мере неопходно.

Рок за увођење: Одмах након усвајања Плана управљања ризицима

Престанак спровођења мере: Мера је трајна

Контрола над спровођењем мере: Лице задужено за спровођење мера ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

## **3. Мера – Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органима Опште болнице Лесковац на тему родне равноправности**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности је један од најзначајнијих циљева у пословању Опште болнице Лесковац

Рок за увођење: Одмах након усвајања Плана управљања ризицима

Престанак спровођења мере: Мера је трајна

Контрола над спровођењем мере: Лице задужено за спровођење мера ће едукативно деловати на све категорије запослених и чланова органа Опште болнице Лесковац у циљу похађања интерних и екстерних обука у области примене родне равноправности.

## **4. Мера – Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.**

У свим видовима свог пословања Општа болница Лесковац ће успостављати и одржавати сарадњу са органима и организацијама цивилног друштва у циљу пуне примене принципа родне равноправности.

Рок за увођење: Одмах након усвајања Плана управљања ризицима

Престанак спровођења мере: Мера је трајна

Контрола над спровођењем мере: Предузимање активности у циљу свеобухватне сарадње, како од стране лица задуженог за спровођење мера, тако и од стране руководећих лица и чланова органа Опште болнице Лесковац.

### **Програмски циљеви:**

Општа болница Лесковац заступа политику једнаких могућности која подразумева:

- равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена,

- узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима,
- предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

**VI. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРЕ ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

<b>Име и презиме</b>	Јована Велиновић, дипл. правник
<b>Телефон</b>	016/252500
<b>Мобилни телефон</b>	0648603956
<b>e-mail</b>	jovana.velinovic@bolnicaleskovac.org

**ДИРЕКТОР  
ОПШТЕ БОЛНИЦЕ ЛЕСКОВАЦ**

др Небојша Димитријевић