



На основу чланова 19., 20. и 21. Закона о родној равноправности, Специјална болница за лечење и рехабилитацију „Меркур“ -Врњачка Бања доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА ЛЕЧЕЊЕ И
РЕХАБИЛИТАЦИЈУ**

„МЕРКУР“-ВРЊАЧКА БАЊА

Децембар, 2022.

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, коришћење знања и личних способности за лични и друштвени развој, једнаке могућности и права у приступу роби и услугама као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између жена и мушкараца 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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, искључивање, ограничавање или давање првенства (на отворен или прикривен начин) у односу на лица или групе лица, засновано на њиховом 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; 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, наизглед 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, породичног 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.

Забрањено је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог личног

својства, у јавним гласилима или другим публикацијама, на скуповима или местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола или на неки други начин.

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Полно узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

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. Овај план 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.

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. Глобално, 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. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације. Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца.

Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јамчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Чланом 21. Устава забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

1. ОПШТИ ДЕО О СПЕЦИЈАЛНОЈ БОЛНИЦИ „МЕРКУР“

1.1. Назив, подаци о седишту, одговорном лицу и лицу задуженом за родну равноправност

Пун назив: Специјална болница за лечење и рехабилитацију „Меркур“ Врњачка Бања

Скраћени назив: Специјална болница „Меркур“ Врњачка Бања

Матични број: 07177402

ПИБ: 100919405

Адреса: Булевар српских ратника 11, Врњачка Бања

Одговорно лице: др сци. мед. Дејан Станојевић, директор

Лице задужено за родну равноправност: Божидар Вучковић, дипл. правник, наченик за правне и економско-финансијске послове

Специјална болница „Меркур“ је основана и послује средствима у јавној својини, оснивач је Република Србија, у складу са Планом мреже здравствених установа, који доноси Влада РС. Права и дужности оснивача, у складу са Законом, врши Министарство здравља Републике Србије. Специјална болница „Меркур“ обавља здравствену делатност у складу са решењем Министарства здравља о испуњености прописаних услова за обављање здравствене делатности и уписује се у Регистар здравствених установа, који се води у АПР, у складу са Законом. Специјална болница „Меркур“ је установа са својством правног лица. Специјална болница обавља здравствену делатност на секундарном нивоу здравствене заштите. Специјална болница обавља специјалистичко-консултативну, болничку и стационарну здравствену делатност у области превенције, дијагностике, рехабилитације и лечења болести органа за варење и шећерних болести. Органи управљања Специјалне болнице „Меркур“ су: директор, Управни и Надзорни одбор. Директора, председника и чланове Управног одбора, председника и чланове Надзорног одбора Специјалне болнице „Меркур“ именује и разрешава оснивач.

1.2. Родно осетљива статистика Специјалне болнице „Меркур“

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 како се не би производили различити ефекти 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, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава свеобухватно сагледавање стања у друштву или организацији у погледу

родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање, спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или појединаца. Специјална болница „Меркур“ има све потребне статистичке податке о својим запосленима, разврстане по полу, односно роду. Постојање тих података омогућује и доприноси сагледавању стања и детектовању евентуалних опасности и ризика по питању родне равноправности.

Укупан број запослених радника у Специјалној болници „Меркур“ је 279. Од тога број и проценат запослених жена је 198 (70,97%), а мушкараца 81 (29,03%).

По питању нивоа квалификација, у Специјалној болници „Меркур“ има 67 (24,01%) запослених са VII степеном стручне спреме, од чега је жена 45 (16,13%), мушкараца 22 (7,88%); са VI стручном спремом је запослено 58(20,79%) лица, од чега је жена 43 (15,41%), а мушкараца 15 (5,37%). Са V степеном стручне спреме запослено је 18 (6,45%) лица, од чега 10 (3,58%) жена и 8 (2,87%) мушкараца. Са IV степеном стручне спреме запослено је 97 (34,77%) лица, од чега 73 (26,17%) жена и 24 (8,60%) мушкараца. Са III степеном стручне спреме запослено је 28 (10,04%) лица, од чега 19 (6,81%) жена и 9 (3,23%) мушкараца. Са II и I степеном стручне спреме запослено је 11 лица, од чега 8 (2,87%) жена и 3 (1,08%) мушкараца.

По питању старосне структуре запослених лица, у групи од 21-30 година старости, запослено је 6 (2,15%) лица, од чега 2 (0,72%) жене и 4 (1,43%) мушкарца. У старосној групи од 31-40 година старости запослено је 67 (24,01%) лица, од чега 44 (15,77%) жене и 23 (8,24%) мушкарца. У групи 41-50 година старости запослено је 96 (34,41%) лица, од чега 65 (23,30%) жена и 31 (11,11%) мушкараца. У старосној групи 51-60 година запослено је 84 (30,11%) лица, од чега 69 (24,73%) жена и 15 (5,38%) мушкараца. У старосној групи 61-70 година старости запослено је 26 (9,32%) лица, од чега 18 (6,45%) жена и 8 (2,87%) мушкараца.

1.3. Правни оквир

Имајући у виду да је родна равноправност значајан друштвени сегмент, Специјална болница „Меркур“ се позиционирала у складу са правним оквиром у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

-Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/06), у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације по основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузоковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1.), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. став 1. и 2.), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2.). Устав републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је

загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

-Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21);

-Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/09, 52/21);

-Закон о Заштитнику грађана („Сл. гласник РС“, бр. 105/21);

-Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/14, одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење);

-Закон о државним службеницима („Сл. гласник РС“, бр. 79/05/, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20);

-Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18)

-Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС“, бр. 36/09, 30/10-др.закон, 88/10, 38/15, 113/17-др.закон, 113/17, 49/21);

-Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл. гласник РС“, бр. 103/21);

-Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл. гласник РС“, бр. 47/21);

-Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, бр. 12/22).

2. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и ширег друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште мере за остваривање и унапређење родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеним областима забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере за остваривање и унапређење 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 одређују и спроводе органи јавне власти, послодавци и удружења. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

-право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

-примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;

-промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

-уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;

- 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.

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицају у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања у организацији.

2.1. АНАЛИЗА РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ У СПЕЦИЈАЛНОЈ БОЛНИЦИ „МЕРКУР“ И ПРЕДЛОЖЕНЕ МЕРЕ

Анализом статистичких података из области родно осетљиве статистике запослених лица у Специјалној болници „Меркур“, приметно је да је број запослених женских лица, како на извршилачким тако и на руководећим позицијама приметно већи него број запослених мушкараца. Треба напоменути да Специјална болница ни на који начин није утицала на формирање таквог бројчаног односа запослених лица. Приликом конкурса за запошљавање и пријем запослених у радни однос ни на који начин није вршена дискриминација, односно утицај или фаворизовање како би се запослила лица одређеног пола, нити је приликом запошљавања давана предност одређеном полу. Разлог у таквом односу, тј. броју запослених лица је у самој природи послова у појединим организационим целинама Специјалне болнице „Меркур“. Као пример може се навести служба смештаја, где је запослено око 30 собарица и спремачица. Приликом конкурса за пријем у радни однос у тој организационој целини, једноставно не постоје пријаве лица мушког пола. Таква ситуација је и службама рецепције, велнеса, а такође и у медицинској служби где је немерљиво већи број медицинских сестара у односу на број медицинских техничара, или у служби физикалне медицине где је већи број терапеута женског пола у односу на мушки пол. Са друге стране, једна од ретких организационих целина где је доминантна заступљеност запослених лица мушког пола је служба за текуће и инвестиционо одржавање.

Тренутни однос броја запослених лица женског пола у односу на мушки пол је око 70:30, а то је огроман показатељ да не постоји дискриминација женског пола у Специјалној болници. У наредном периоду треба предложити и спроводити мере како би се евентуално тај однос свео на 60:40 (број запослених лица женског пола у односу на мушки пол).

Без обзира на досадашњи недостатак интерне документације из области родне равноправности, мера и принципа у спровођењу родне равноправности, у Специјалној болници „Меркур“ у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације као ни судских спорова из ове области. Мере које су превиђене овим планом су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Посебне мере које се предлажу за наступајући период биле би:

- 1) Предузимање подстицајних мера за повећањем учешћа запослених лица мушког рода у оним организационим целинама где је то по природи посла могуће. Време за спровођење ове мере било би период 2023.-2026. година. Постизањем приближне родне уравнотежености и активирањем већег броја мушкараца у Специјалној болници „Меркур“ стиче се услов за престанак спровођења ове посебне мере.
- 2) Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима Специјалне болнице „Меркур“. Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или функције није само питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена. Разлог за увођење ове мере је тај што родно сензитиван језик није присутан у свим интерним документима Специјалне болнице „Меркур“, део документације се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на која се односе. Начин спровођења и контроле ове мере ће бити да ће лице задужено за родну равноправност вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе републике Србије. Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.
- 3) Похађање обука, семинара и конференција од стране лица задуженог за родну равноправност као и од лица која могу бити у тиму за родну равноправност у Специјалној болници „Меркур“ Врњачка Бања. Разлог за увођење ове мере је стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности. Време за увођење ове мере је континуирано. Области у којима се могу применити нова знања и вештине стечена на семинарима, обукама и конференцијама су: утврђивање програмских циљева, начела и програма рада; израда програмских и статутарних докумената, правилника и других аката; приликом избора чланова разних комисија и радних група унутар саме организације; приликом запошљавања нових лица;
- 4) Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва. Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката. Време за увођење ове мере је први и други квартал 2023. године. Спровођење ове мере се врши организовањем презентације, округлих столова, консултација, панелних дискусија о искуствима у спровођењу родне равноправности. Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.
Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Специјалне болнице „Меркур“. Мере се доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове установе. Спровођење мера ће се вршити континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем руководства о свим битним елементима везаним

за родну равноправност као и подизањем свести запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су скоро све предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се примењивати у континуитету.

Израдом Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и спровођењем мера које су у њему наведене, Специјална болница „Меркур“ ће минимизирати могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

3. СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

	Назив државног органа/организације	Телефон	Електронска пошта
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе РС	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
5.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
6.	Центар за студије рода и политике- Факултет политичких наука Београд	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
7.	Аутономни женски центар	011/266-2222	pravnapomoc@azc.org.rs