



Специјална болница
за психијатријске болести
'Др Славољуб Бакаловић' Вршац

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА ПСИХИЈАТРИЈСКЕ
БОЛЕСТИ „ДР СЛАВОЉУБ БАКАЛОВИЋ“ ВРШАЦ

БРОЈ: 01-1501/2

ДАТУМ: 27. 12. 2023.

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 18 став 1 тачка 3 Статута Специјалне болнице за психијатријске болести „Др Славољуб Бакаловић“ Вршац, вд директора Ђокић др Јелена, Специјална болница за психијатријске болести „Др Славољуб Бакаловић“ Вршац, улица Подвршанска број 13, 26300 Вршац (даље: Орган јавне власти), дана 27.12.2023. године, доноси

ПЛАН

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ



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, самозапошљавања; 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 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 са рада 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.

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.

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 материјства 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.

1. Правни оквир

- Устав Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/2006);
- Закон о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021),
- Закон о заштитнику грађана ("Сл. гласник РС", бр. 105/2021),
- Национална стратегија за родну равноправност ("Сл. гласник РС", бр. 103-2021),
- 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);
- Статут Специјалне болнице за психијатријске болести "Др Славољуб Бакаловић" Вршац.



2. 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 Специјалне болнице за психијатријске болести „др Славољуб Бакаловић“ Вршац (у даљем тексту Болница).

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 Болнице, као и обављања радних процеса.

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

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 Болнице.

3. Радни процеси

Основни подаци Органа јавне власти:

Назив: Специјална болница за психијатријске болести "Др Славољуб Бакаловић" Вршац

Адреса седишта: Подвршанска број 13.

Матични број: 08044821

ПИБ: 102084791

Одговорно лице: Ђокић др Јелена

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

Име и презиме: Кристина Мартинов Лекић

Број телефона: 062 88 31 033

Емайл: sekretar@spbvrsac.org.rs

Структура Специјалне болнице за психијатријске болести "Др Славољуб Бакаловић" Вршац у свом саставу има три (три) службе и то:

1. Служба психијатрије – неуропсихијатрије,
2. Служба за специјалистичко консултативне прегледе;
3. Служба за правне, економско – финансијске послове, техничке и друге сличне послове.



Служба психијатрије, неуропсихијатрије у свом саставу има: 17 стационарних одељења која су означена величим ћириличним словима и поређана абецедним редом; Дневну болницу за лечење психијатријских болесника, Одељење за оболеле од вируса Цовид-19 и суспектне пацијенте „КВ“ Одељење „ЦМЗ“, Одељење „Саветовалиште за младе Центар за превенцију и лечење менталних поремећаја код деце иadolесцената“, Одељење „Центар за деменције“, Одељење за лабораторијску, РТГ, ЦТ и ултразвучну дијагностику, Одељење за фармацеутску здравствену делатност- болничка апотека, Одељење за психолошку делатност и социјалну заштиту и дијагностички центар.

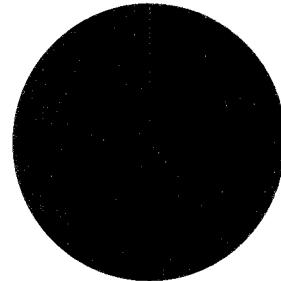
Служба за специјалистичко-консултативне прегледе у свом саставу има: амбуланте, кабинете, саветовалишта и диспанзере:

1. Амбуланте: пријемна амбуланта, неуролошко-психијатријска амбуланта, интернистичка амбуланта, интернистичко/пулмоловска амбуланта, амбуланта за бол.
2. Кабинете; Кабинет за ЕЕГ прегледе, Кабинет за Дуплех сцан преглед крвних судова главе и врата и ТЦД прегледе, Кабинет за ЕМНГ прегледе и Евоциране потенцијале, Кабинет за превенцију можданог удара, Кабинет за клиничке студије.
3. Саветовалишта; Саветовалиште за епилепсију, Саветовалиште за болести зависности од алкохолизма и дрога, Саветовалиште за породичну терапију.
4. Диспанзере; Диспанзер дечије иadolесцентне психијатрије, Диспанзер дневне болнице, Диспанзер за болести зависности.

Служба за правне, економско-финансијске послове, техничке и друге сличне послове у свом саставу има следећа одељења и одсеке: Одељење за правне, кадровске и административне послове, Одељење за правне, опште и административне послове, Одељење за финансијско-рачуноводствене послове, Одељење за комерцијалне послове, Одељење за техничке послове, Одсек Економија -ратарство, повртарство и сточарство, Одсек за послове јавних набавки, Одсек за послове интерне контроле, Одсек за међународне пројекте.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Специјалној болници за психијатријске болести "Др Славољуб Бакаловић" Вршац износи (100%).

Родна структура запослених и радно ангажованих



- Muškarci
- Žene



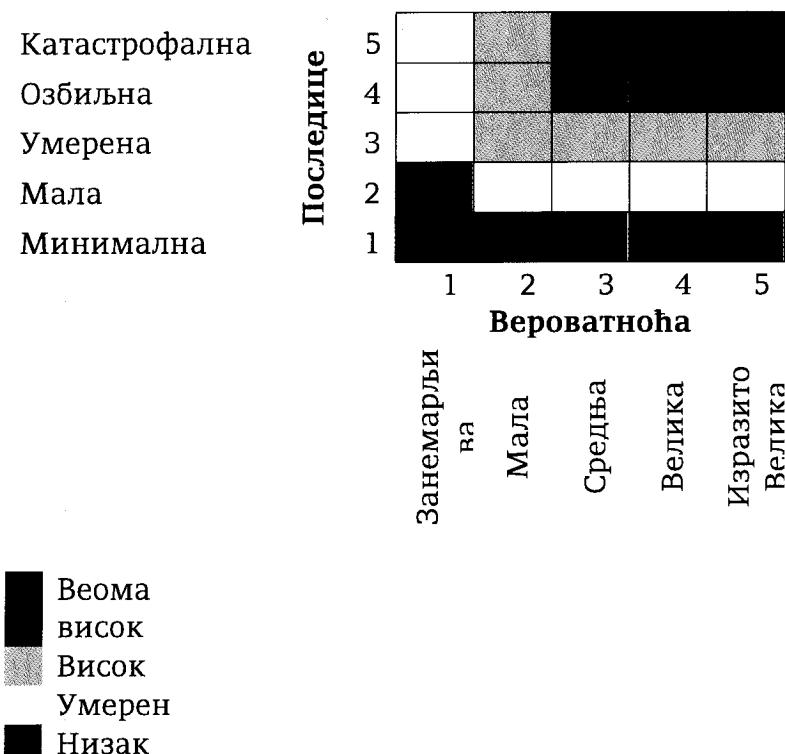
Ниво квалификације	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. први	25 (5,21%)	17 (3,54%)	8 (1,67%)
2. други	8 (1,67%)	4 (0,83 %)	4 (0,83 %)
3. трећи	45 (9,38%)	13 (2,71%)	32 (6,67%)
4. четврти	248 (51,67%)	152 (31,6%)	96 (20%)
5. пети	2 (0,42%)	0(0%)	2 (0,42%)
6. шести	52 (10,83%)	43 (8,96%)	9 (1,88%)
7. седми	100 (20,83%)	64 (13,33%)	36 (7,50%)
укупно	480(100%)	293(61,04%)	187(38,96%)

4. 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 Болнице.

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 (жуто) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.





Процена ризика у одређеном рандом 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.

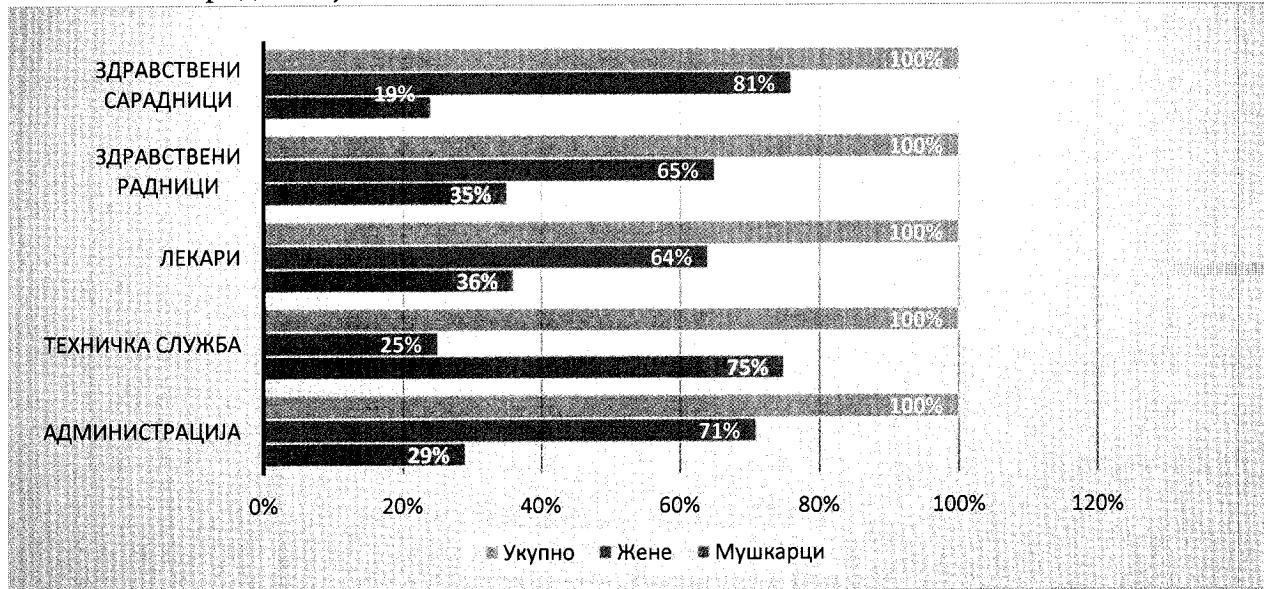
Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 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.

Као што се види из приложених података Болница са односом запослених: 39% мушкарца и 61% жена налази се у ниском ризику за повреду принципа родне равноправности.

Број запослених у здравственој установи Министарство здравља уређује кадровским планом који се израђује на основу Правилнику о условима за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима обављања здравствене службе. Кадровски план за Специјалну болницу за психијатријеске болести доноси Министарство здравља и оно одређује број запослених по структурама. У овом тренутку у болници има 427 запослених на неодређено време, а од тога: 58 доктора медицине, 1 фармацеут, 263 здравствених радника са ВШС и ССС, 16 здравствених сарадника и 89 немедисинских радника (28 администарција и 61 техничка помоћна радника).





Анализом структуре запослених на неодређено време закључујемо да се болница креће у зависности од категорије запослених од ниског до умереног ризика за повреду принципа родне равноправности. Висок ризик се јавља само у категорији здравствених сарадника (16 запослених). У 2023. години болница је запослила два здравствена сарадника мушких пола на неодређено време али је један здравствени сарадник мушких пола је отишао у пензију стога је проценат запослених мушкараца пао испод 20%. Здравствени сарадници су психологи, дефектологи и социјални радници што су традиционално женска занимања. Приликом новог запошљавања болница ће имати у виду да је потребно поправити структуру у корист мушких пола ако буде заинтересованих кандидата мушких пола.

Имајући у виду да се у здравственим установама према истраживању које је спровела комора здравствених установа у 2021. години за територију Републике Србије од 100% запослених лекара 32% су мушкарци, а 68% су жене, стање у нашој установи је за нијансу боље изнад републичког просека. У нашој земљи се традиционално послове медицинских сестара и лекара обављају жене, које се већински едукују за ове професије. Верујемо да је и динамика уписа мушкараца и жена у средње школе и факултете медицинске струке слична у проценту (30/70) у корист жена, те се такав однос пресликава и на запослене у здравственим установама. Поштујући специфичности установе и потребе пацијената, Болница је посвећена остваривању принципа родне равноправности.

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

У Специјалној болници за психијатријске болести "др Славољуб Бакаловић" Вршац не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности.

6. Успостављање родне равноправности у Специјалној болници

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
Образовати Тим за родну равноправност која пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности и уз подршку Тима за родну равноправност	Донета одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност Образован Тим за родну равноправност	директор	Континуирано



Подићи свест свих органа и особља о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	На састанцима одељења упознати запослене о значају културе родне равноправности	Подизања свести о значају културе родне равноправности у колективу	Начелници одељења	Континуирано
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Специјалне Болнице	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку културу	Етички одбор интегрише родну равноправност у етичку културу	Етички одбор	Континуирано
Праћење родне равноправности на основу позитивних прописа	Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Израда извештаја прописаних позитивним прописима	Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Извештавање о стању родне равноправности	Прикупљање и анализа података везаних за пол	План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог Сектору за антидискрим. политику	Лице задужено за родну равноправност	Континуирано

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, одбране и безбедноси заштите животне средине, културе, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивног здравља и права, приступа роби и услуга.



7.1. Опште 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 мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије), чији је циљ остваривање родне равноправности.

7.2. Посебне мере

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 слободе.

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

- 1) Узимање у обзир потребе за запошљавањем мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- 2) Утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу се тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
- 3) Прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере политике (клизно радно време, рад од куће, неколико дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље...);
- 4) Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу с њиховим потребама (специјалистички прегледи жене и мушкараца) и финансијским могућностима болнице;
- 5) Предвиђање мера и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемирања и сексуалног уцењивања;
- 6) Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање родне равноправности;
- 7) Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.



Контролу примене посебних мера врше директор Специјалне болнице за психијатријске болести „др Славољуб Бакаловић“ Вршац, Тим за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити најкасније до 31. јануара 2024. године.

8. ПРАЋЕЊЕ ЕВАЛУАЦИЈА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Овим планом дефинише се оквир за праћење и евалуацију ради осигурања спровођења Закона о равноправности полова Србије на локалном нивоу.

Систем праћења и евалуације обухвата фазе и нивое спровођења самог плана и треба да обезбеди информације о напретку као и процену успешности остваривања циљева.

Праћење је трајна активност на прикупљању података и информација неопходних за мерење остварења постављених циљева. Праћење је инструмент за унапређивање остварења плана кроз процену да ли се планиране активности спроводе у складу са планом и давање повратних информација.

Процес праћења и евалуације спроводи се:

- прикупљањем и анализом података,
- извештавањем и коришћењем анализе.

Евалуација ће се спроводити редовно – једном годишње и користиће се различити извори података, а на основу дефинисаних индикатора у плану.

Извештавање је окосница система праћења и евалуације. У том смислу неопходно је стандардизовати процедуре извештавања, као и формате извештаја који се подносе квартално и годишње.

Специјална болница за психијатријске болести „др Славољуб Бакаловић“ Вршац је одговорана за реализацију активности утврђених Планом.

До 31. Јануара текуће године за претходну годину доставља се Извештај о реализованим активностима.

Извештај садржи:

- Процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода;
- Податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених;
- Податке о променама у броју руководећих радних места, према полној структури запослених;

Израдила К. М. cleant

ВД ДИРЕКТОРА БОЛНИЦЕ
Бакић др Јелена

