

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон), члана 25. Статута Гинеколошко- акушерске клинике "Народни фронт" (Решење Министарства здравља број 110-00-51/2022/02 од 01.03.2022. године) в. д. директор доноси:

ПЛАН ДЕЛОВАЊА СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ПОДСТИЦАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. УВОД

Овим планом се, у складу са Законом, утврђују мере за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова на Гинеколошко- акушерској клиници "Народни фронт" (у даљем тексту Клиника), носиоци реализације, односно извршиоци планираних мера, рокови у којима ће се планиране мере реализовати и очекивани резултати тих мера. Планом се такође дефинишу основни појмови родне равноправности, одређујују родне политике, као и обавезе Клинике као послодавца.

2. ОПШТИ ИНСТИТУТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 1.

Родна равноправност ће се на Клиници поштовати у области запошљавања и рада где се гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкираце у погледу доступности извршилачким радним места и положаја; услова за приступ запошљавању, одређеним занимањима, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкираца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнада за време породиљског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Констатује се да се план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављују на огласној табли Клинике и интернет страници Клинике у року од пет дана од дана доношења, најкасније 15.01.2023. године.

Члан 2.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкираца 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 мушкираца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкираца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Члан 3.

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 учењивање, 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.

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 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.

Сексуално односно полно узнемирања је свако понашање које у намери чињења или не чињења дела сексуалне пририоде, уцени друго лице да ће у случају

одбијања траженог против њега или њему близког лица изнети нешто што може нашкодити њеној или његовој части и угледу.

Заштита од дислриминације и судска заштита од дискриминације 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.

Члан 4.

Политика једнаких могућности подразумева:

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

2) 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;

3) 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.

Члан 5.

Клиника ће тежити да у организационим јединицама обезбеди уравнотежену заступљеност полова. О уравнотеженој заступљености полова у организационим јединицама старају се главне сестре организационих јединица и начелници. Клиника је дужна да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у организационим јединицама

Члан 6.

Забрањено је узнемирање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање приликом обављања рада и било ког вида радног ангажовања на Клиници.

Члан 7.

Клиника је дужна да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, распореди на одговоарајуће радно место. Одсуство са рада због трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на стручно усавршавање и додатно образовање, у складу са општим актима Клинике који регулишу ту област.

Члан 8.

Свако лице које је запослено на Клиници или је на други начин радно ангажовано на Клиници дужно је да пријави сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери. Клиника је дужна да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријави сваки облик насиља из претходног става за које сазна у обављању своје делатности.

Члан 9.

Клиника ће радити на обезбеђењу родне равноправност жена и мушкараца стварањем услова у погледу:

1) приступа запошљавању, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;

2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;

- 3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно осposобљавање и додатно образовање;
- 4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породиљским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;
- 5) спречавања узнемирања на основу пола и сексуалног узнемирања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
- 6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;
- 7) праћења праксе на радном месту;

3. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Члан 10.

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 овим и другим законима, одређује и спроводи председник синдиката. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити: 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама; 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика; 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима; 4) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности; 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца; 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама. Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако Законом о родној равноправности није другачије прописано.

Члан 11.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

4. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 12.

План деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне равноправности, биће објављен на Огласној табли Клинике и сајту Клинике најкасноје 15.01.2023. године.

Табеларни приказ укупног броја и процента руководећих и извршилачким радним места по полној структури, укупан број и проценат запослених по полној структури, структура запослених по годинама старости и структура запослених према стеченом нивоу образовања на дан 31.12.2022.године, предававају саставни део овог Плана.

Сачинио
Ана Меденица
Начелник Одељења за
Опште и правне послове

Ana Medenica Digitaly signed by Ana Medenica
Date: 2023.01.10 15:46:01 +01'00'



Структура запослених према стеченим нивоу образовања

Укупан број Запослених:	Без школе	Мушкарци БШ	жене БШ	Основна школа	Мушкарци ОШ	жене ОШ	Средња школа	Мушкарци СШ	жене СШ	Виша школа	Мушкарци ВШ	жене ВШ	Факултет	Мушкарци факултет	жене факултет	Докторат	Мушкарци док.	жене док.
896	100	4	96	1	0	1	480	41	439	99	8	91	216	69	147	39	15	24

Структура према годинама старости

Укупан број Запослених:	мушкарци		жене		укупно		мушкарци		жене		укупно		мушкарци		жене		укупно	
	до 30	до 30	до 30	до 30	31-40	40	до 40	41-50	50	41-50	51-60	60	51-60	преко 61	преко 61	преко 61	преко 61	
896	29	155	184	21	178	199	23	209	232	35	201	236	14	31	45			

Укупан број и проценат запослених по полној структури 2022. година

Укупан број запослених:	мушкарци	мушкарци проценат	жене	жене проценат
896	122	0,136160714	774	0,863839286

Укупан број и проценат руководећих и извршилачким радним места по полној структури 2022. година

укупан број запослених:	руководећа радна места	мушкарци процентар	жене процентар	жене извршилачка радна места	мушкарци и процентар	мушкарци и жене и жене проценат
896	131	34	0,259541985	97	0,740458015	765