

Општа болница  
Петровац на Млави  
Бр. 01-2235  
28.12.2022

Петровац на Млави



## ОПШТА БОЛНИЦА ПЕТРОВАЦ НА МЛАВИ

Моравска бр. 2, 12 300 Петровац на Млави, Србија

Тел: 012/327-983, 327-984, Факс: 012/327-985

e-mail: pravna@opstabolnicapetrovac.rs

ПИБ: 108349629

Матични број: 17862855

e-mail: office@opstabolnicapetrovac.rs

### ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОДИНУ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/2022), в.д. директор Опште болнице Петровац доноси

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОДИНУ**

### **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, 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, samozapošljavanja, 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 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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности ( у даљем тексту: Закон) 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.

У члану 36. овог Закона прецизирана је област социјалне и здравствене заштите, у коме су органи јавни 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 једна приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која прпадају осетљивим друштвеним групама.

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.

Основни прописи који уређују заштиту принципа родне равноправности су у надлежности Устава Републике Србије, Закона о родној равноправности, Закона о забрани дискриминације, Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Закона о заштити права и слобода националних мањина. Родна равноправност је регулисана и Националном стратегијом за родну равноправност, а од међународних правних аката од посебног значаја је Европска повеља о равноправности мушкараца и жена на локалном нивоу. Родна равноправност остварује се, унапређује и развија спречавањем, сузбијањем и заштитом од родно засноване дискриминације и применом општих и посебних мера који омогућавају заједници да развијају иновације којима ће допринети већи степен друштвене укључености група, као и појединаца.

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. Осим документа 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 јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

**ОПШТИ ПОДАЦИ:**

<b>ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ:</b>	
Назив и седиште послодавца	ОПШТА БОЛНИЦА ПЕТРОВАЦ НА МЛАВИ, Петровац на Млави, Моравска бр.2
Порески идентификациони број (ПИБ)	108349629
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	Решење Привредног суда у Пожаревцу Fi.92/2013 о упису Опште болнице Петровац; Решење Привредног суда у Пожаревцу Fi.44/2017, којим је извршена промена лица овлашћеног за заступање;
Матични број	17862855
Шифра делатности	8610

<b>УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ</b>	
Укупно	298
Мушкарци	79
Жене	219

**БРОЈ ИСОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ**

**(Ако нема разлике у нето зарадама Планом мера се констатује да је за истоветна радна места према општем акту послодавца предвиђена и истоветна нето зарада за пуно радно време без обзира на полну структуру запослених)**

Број истоветних радних места	Износ нето зараде за пуно радно време за мушкарце	Износ нето зараде за пуно радно време за жене
	за истоветна радна места према општем акту послодавца предвиђена је истоветна нето зарада за пуно радно време без обзира на полну структуру запослених	за истоветна радна места према општем акту послодавца предвиђена је истоветна нето зарада за пуно радно време без обзира на полну структуру запослених

**УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД (ПРЕТХОДНА ГОДИНА), ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ**

Укупно	3
Мушкарци	0
Жене	3

**УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ (ПРЕТХОДНА ГОДИНА), ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ**

	Мушкарци	Жене	Укупно
Засновали радни однос	7	15	22
Престао радни однос	9	10	19

**БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ  
НА РАД, ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД (ПРЕТХОДНА ГОДИНА)**

Број жена на породилском одсуству	10
Број жена враћених на рад	5

## **ПОДАЦИ О МЕРАМА:**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опше и посебне мере.

### **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 и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **ПОСЕБНЕ МЕРЕ**

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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 Законом, одређује и спроводи Установа. Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане.

## ОПИС СТАЊА :

У Општој болници Петровац на Млави, у претходном периоду није било узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. На основу напред изнетих података јасно је да у структури запослених постоји родни јаз, у корист жена.

За сва лица која су засновала радни однос у Општој болници Петровац на Млави, спроведен је конкурс, у сарадњи са Националном службом за запошљавање и Министарством здравља, уз поштовање процедура које су предвиђене законским и подзаконским актима.

Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање услова предвиђених конкурсом за конкретно радно место независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених јер Општа болница Петровац на Млави нема утицаја на број и структуру лица која ће се јавити на конкурс.

У складу са чланом 22. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017, одлука УС, 113/2017 и 95/2018) не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике с обзиром на пол представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Број радних места, према општем акту послодавца, за којима постоји оправдана потреба прављења разлика по полу а у складу са наведеном одредбом Закона о раду је \_\_\_\_\_ 0 \_\_\_\_\_.

Плате запослених у здравственој установи уређене су у складу са:

- Законом о платама у државним органима и јавним службама („Сл.гласник РС“, бр. 34/2001,...123/2021-др.закон);
- Законом о порезу на доходак грађана („Сл.гласник РС“, бр. 24/01...10/22-усклађени дин.изн.);
- Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање („Сл.гласник РС“, бр. 84/04...10/22-усклађени дин.изн.);
- Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл.гласник РС“, бр. 96/19 и 58/20-Анекс I);
- Уредбом о коефицијенту за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 44/2001...123/2021-др.закон);
- Уредбом о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама („Сл.гласник РС“, бр. 100/2011...123/2021-др.закон).
- Законом о раду („Сл.гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење);
- Законом о здравственој заштити („Сл.гласник РС“, бр. 25/19);

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

Тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у Општој болници Петровац на Млави:

- 1) Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу;
- 2) Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених у Општој болници Петровац на Млави и стварање једнаких могућности за напредовање и стручно усавршавање;
- 3) Реализовање стручног усавршавања лица задуженог за родну равноправност.

Предвиђене посебне мере ће се спроводити континуирано у току 2023. године док се не постигне циљ због кога су прописане.

Контролу примене посебних мера ће вршити директор Опште болнице Петровац на Млави и лице задужено за родну равноправност.

У Петровцу на Млави  
Дана 28.12.2022.године



в.д директор  
Опште болнице Петровац на Млави  
*др Бранко Лукић*