

ОПШТА БОЛНИЦА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

БРОЈ- 11822

ДАНА- 26.12.2022.год.

СРЕМСКА МИТРОВИЦА

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **Чл.1**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Општој болници Сремска Митровица представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима здравствене установе Опште болнице Сремска Митровица.

Правни оквир који регулише родну равноправност као једног од значајних сегмената друштва је садржан у следећим прописима:

**Устав Републике Србије / Службени гласник РС, бр.98/06)**

**Закон о родној равноправности ( Службени гласник РС, бр.52/21**

**Закон о забрани дискриминације( Службени гласник РС, бр.52/21**

**Закон о заштитнику грађана( Службени гласник РС, бр.105/21**

**Закон о мирном решавању радних спорова( Службени гласник РС, бр.125/04, 104/09, 50/18 )**

**Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености( Службени гласник РС, бр.36/09,30/10-др.закон,88/10, 38/15, 113/17 – др закон, 49/21**

**Стратегија за родну равноправност за период од 2021 до 2030.године ( Службени 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 ( Службени гласник РС, бр.47/21)**

Чл.2

Подаци из евиденција

На основу података може се констатовати да у Општој болници постоји родни јаз и то у корист жена и да је исто заступљено у односу 75% према 25% што се може повезати са чињеницом да је за већину радних места предвиђена здравствена струка и да је већи број жена које изаберу занимање медицинске сестре/техничара а на чега Општа болница Сремска Митровица нема утицаја.

Лица запослена у Општој болници Сремска Митровица су примљена у радни однос по основу огласа који се спроведи уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило је испуњавање потребних услова регулисаних Правилником о организацији и систематизацији радних места која су предвиђена за свако радно место и где не постоји било који облик дискриминације у структури запослених јер Општа болница Сремска Митровица нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су највише заступљена лица средње животне доби / од 41 до 50 године живота/ и то 338 запослених од којих је 256 жена и 82 мушкараца.

Степен образовања средње стручне спреме / 0,55% /је доминантан међу оба пола запослених с тим што је много већи број жена, Поред наведене стручне спреме проценат са високом стручном спремом /22% / и то у корист жена уз напомену да су обухваћени и немедицински радници где су такође са овом стручном спремом заступљени жене. Чак и на радним местима на којима је Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама одређено да послове обављају нк радници је много већи проценат жена јер су то углавном послови одржавања хигијене. Важно је напоменути да запослене које обављају ове послове имају завршен већи степен образовања од траженог за ова радна места али је коефицијент и степен образовања за ова радна места одређен Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама па у складу са тим Општа болница Сремска Митровица и поступа.

Подаци везани за запослене на извршилачким радним местима и лицима на положају показују да укупан број запослених на положајима у установи је 102 извршиоца и у овом броју су обухваћена радна места директора, заменика директора, помоћника директора, начелника, шефова али и главних сестара служби/одељења. Број од 952 обухвата све запослене на извршилачким радним местима. Од укупног броја запослених на положајима процентуално одређено је 62,7% жена а 37,3% мушкараца. На извршилачким радним местима је ангажовано 76,6% жена а 23,4% мушкараца.

Уколико би се на други начин посматрала структура радних места запослених на положајима и изузела нека радна места овај однос би био другачији а о чему ће се урадити анализа.

Што се тиче података о укупним месечним примањима запослених у Општој болници Сремска Митровица није примећен родни јаз а имајући у виду да се зараде исплаћују у складу са одређеним коефицијентима за радна места а разлике које се јављају проистичу у разликама по основу минулог рада / ноћног рада.

### Чл.3

#### Циљеви

Општи циљ је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Опште болнице Сремска Митровица.

Овим планом су предвиђене и одређене мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Ради остварења основног циља неопходно је успоставити и посебне циљеве и то:

- Развијање културне родне равноправности и поштовања различитости у Општој болници Сремска Митровица на начин успостављања инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, године старости, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и др. као и подизање свести запослених о значају родне равноправности, њеном унапређењу.
- Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених кроз стварање једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Опште болнице Сремска Митровица.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у Општој болници Сремска Митровица, одређују се посебне мере и то:

- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања,
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације по основу пола, старости, изгледа, сексуалне оријентације и сл.
- Подстицање запослених на присуствовање одређених програма обуке на тему родне равноправности и забране дискриминације.
-

#### **Чл.4**

##### **Начин спровођења мера**

У циљу оставарења и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Општој болници Сремска Митровица.

У Општој болници Сремска Митровица је именован тим - лица задужена за родну равноправност који имају задатак да у складу са позитивним законским прописима поред осталог прате и спроводе мере за остваривање и унапређење родне равноправности у установи.

Контролу спровођења мера врши Директор/Заменик Директора Опште болнице Сремска Митровица као и лица задужена за родну равноправност.

#### **Чл.5**

##### **Рокови за спровођење мера и извештавање**

Предвиђене мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15.јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

#### **Чл.6**

##### **Евидентирање података о остваривању родне равноправности**

Општа болница Сремска Митровица ће водити евиденцију о следећим подацима разврстаним по полу:

1. укупан број запослених и радно ангажованих лица,
2. броју и проценту запослених радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица
3. квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстаана по полу
4. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу,
5. платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје

6. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добила отказ, односно која су отпуштена као и разлоге за то

7. разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

8. броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа код послодавца или другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама.

9. броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода.

10. броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за попуњавање положаја или извршилачких радних места у установи или ради другог вида ангажовања разврстаних по полу и квалификацијама.

11. начину поступања Опште болнице Сремска Митровица по поднетим пријавама.

12. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

13. друге податке у складу са законом

#### Чл.7

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или у процентима и не могу садржати податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство и у њему се уноси свака промена у року од осам дана од дана када је промена настала.

#### Чл.8

Овај план се примењује од дана доношења и објављивања на интернет презентацији – сајту Опште болнице Сремска Митровица.

вд Директор

Опште болнице Сремска Митровица

Прим.др Драган Малобабић

