

Специјална болница за психијатријске болести „Свети Врачеви“  
Краља Петра I Карађорђевића 85  
Нови Кнежевац  
Број: 02-1248/3  
Датум: 29.12.2022.

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021,) и члана 22. Статута Специјалне болнице за психијатријске болести, в.д. директора 29.12.2022. године доноси:

## **ПЛАН МЕРА**

**за остваривање и унапређивање родне равноправности  
у специјалној болници за психијатријске болести „Свети Врачеви“ у Новом Кнежевцу**

### **1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА**

Планом мера за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: План) се успоставља систем родне равноправности у специјалној болници за психијатријске болести „Свети Врачеви“ у Новом Кнежевцу (у даљем тексту: Специјална болница), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

#### **1.1. ПРАВНИ ОКВИР**

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл.гл.РС“ бр.52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

#### **1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ**

1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или

мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) **родна перспектива** 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **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 из посебног закона не произлази другачије;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца,

послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

19) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

20) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

21) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

## **ОБАВЕЗЕ СПЕЦИЈАЛНЕ БОЛНИЦЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Специјална болница је дужна да:

Обезбеди једнаке могућности у пружању здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

### **САДРЖАЈ ПЛАНА**

План садржи:

основне податке о Специјалној болници – назив, седиште,

ПИБ, матични број и шифру делатности ,

укупан број запослених по полној структури,

укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,

мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,

садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења контроле и престанак спровођења посебних мера.

### **ОСНОВНИ ПОДАЦИ О СПЕЦИЈАЛНОЈ БОЛНИЦИ**

Назив: Специјална болница за психијатријске болести “Свети Врачеви“

Седиште: Нови Кнежевац, Краља Петра I Карађорђевића 85

Порески идентификациони број (ПИБ): 101460481

Матични број: 08408289

Шифре делатности: 8610 делатност болница

#### **Укупан број и проценат запослених, разврстан по полној структури:**

<b>Укупан број запослених</b>	<b>Мушкарци</b>	<b>Жене</b>
<b>191 (100%)</b>	<b>62 (32 %)</b>	<b>129(68 %)</b>

**1.3. Укупан број и проценат руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, разврстан према полној структури запослених:**

<b>Руководећа радна места</b>	<b>Мушкарци</b>	<b>Жене</b>
Директор - 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Помоћници директора СБ - 3(100%)	2 (66 %)	1 (34%)
Начелници одељења и одсека – 8 (100%)	2 (25 %)	6 (75%)
Главна сестра спец.болнице 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Медицинска сестра -главна сестра одељења/одсека 7(100%)	1 (14 %)	6 (86 %)
Шеф рачуноводства: 1(100%)	0 (0%)	1(100%)
Руководилац послова безбедности, одбране и ванредних ситуација: 1	1 (100%)	0 (0%)
Техничар инвестиционог/ техничког одржавања / одржавања уређаја и опремешеф одсека – 1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
Шеф одсека кухиње: 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Техничар одржавања одеће (100%) - шеф одсека	0 (0%)	1 (100%)
<b>УКУПНО: 25 (100%)</b>	<b>7 (28%)</b>	<b>18 (72%)</b>

<b>Извршилачка радна места</b>	<b>Мушкарци</b>	<b>Жене</b>
Стручни сарадници – психолог – 4 (100%)	1 (25%)	3 (75%)
Лекари специјалисти – 14(100%)	6 (42%)	8 (58%)
Доктори медицине (100%)	1 (100 %)	0 (0%)
Виши физиотерапеут:2 (100%)	0 ( 0%)	2 (100%)
Виши радни терапеут: 2 (100%)	0 ( 0 %)	2 (100%)
Фармацеутски техничар: 1 (100%)	0 ( 0 %)	1 (100%)
Медицинска сестра/техничар: 78(100%)	33 (42%)	45 (58%)
Дипломирани економиста за финансијско – рачуноводствене послове: 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Самостални финансијско – рачуноводствени сарадник: 1(100%)	1 (100%)	0 (0%)
Референт за финансијско-рачуноводствене послове: 3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
Здравствени сарадник за економику здравствене заштите: 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Магационер/економ: 1(100%)	1 (100%)	0 (0%)

Референт за правне, кадровске и административне послове – 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Правно кадровски аналитичар: 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Службеник за послове заштите, безбедности и здравља на раду: 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Референт за правне, кадровске и административне послове: 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Кувар/посластичар: 7(100%)	1 (11%)	8 (89%)
Возач санитетског возила у психијатријским установама специјализованим за психијатрију: 2(100%)	2 (100%)	0 (0%)
Техничар инвестиционог/ техничког одржавања / одржавања уређаја и опреме: 6 (100%)	6 (100%)	0 (0%)
Портир у посебним условима рада: 4 (100%)	3 (75%)	1 (25%)
Спремач/спремачица/сервирка: 23 (100%)	0 (0%)	23 (100%)
Техничар одржавања одеће:6 (100%)	0 (0%)	6 (100%)
<b>УКУПНО:166 (100%)</b>	<b>55 (28%)</b>	<b>111(67 %)</b>

## 2. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и напређење 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 огранима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опште и посебне мере.

### 2.1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и напређење 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.

### 2.2. 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 Специјална болница.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена 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 и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) 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.

### **3.3 ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА**

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 у свим областима рада Специјалне болнице,
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

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

- план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених,
- успостављање равномерног односа полова међу запосленима повећавањем броја лица мушког пола приликом одређивања одељењских старешинстава, учешћа у стручним тимовима и комисијама,
- план редовних едукација запослених из области равноправности полова.
- придржавање свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- оштро санкционисање евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију.

### **3.4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ**

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.

Не постоје истоветна радна места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, тако да свако радно место има свој коефицијент. Нити било којим општим актом Специјалне болнице, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом може да буду прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

#### **4. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

Специјална болница је одговорна за релаизацију активности утврђених Планом.

Извештај садржи следеће податке:

1. Процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених;
2. Податке о променама у полној структури запослених у претходној календарској години;
3. Податке о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом, према полној структури запослених,
4. Податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених.

План мера чини саставни део Годишњег плана рада Специјалне болнице за психијатријске болести “Свети Врачеви” у Новом Кежевцу.

План и извештај се објављују на огласној табли и сајту Специјалне болнице, а у штампаној форми чува се у архиви .

Објављено дана \_\_\_\_\_ године.