

ЗАВОД ЗА ХИТНУ ПОМОЋ НОВИ САД

Број..... 1/20

..... 14.11 20²² год.
НОВИ САД



ЗАВОД ЗА ХИТНУ МЕДИЦИНСКУ ПОМОЋ НОВИ САД

Бул. Патријарха Павла 26а, Нови Сад

Телефон/факс + 381 21 64 00 125

e mail: uprava@hitnans.rs

План мера
за остваривање и унапређење родне
равноправности

Новембар 2022. године

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности

Садржај

1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА.....	3
1.1. Правни оквир.....	4
1.2. Дефиниције.....	4
1.3. Обавеза Завода за хитну медицинску помоћ у спровођењу општих и посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности.....	7
2. САДРЖАЈ ПЛАНА.....	8
2.1. Основни подаци о Заводу за хитну медицинску помоћ.....	8
2.2. Укупан број и проценат запослених по полној структури.....	9
2.3. Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури.....	9
2.4. Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање и обуку према полној структури.....	10
2.5. Укупан број примљених и отпуштених запослених према полној структури.....	10
2.6. Број жена на породилском одсуству, као и враћених на рад.....	10
3. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	11
3.1. Опште мере.....	12
3.2. Посебне мере.....	12
3.3. Врсте посебних мера.....	13
3.4. Политика једнаких могућности.....	13
4. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА.....	14

На основу чл. 16. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 52/2021) и члана 15. став 1. тачка 19. Статута Завода за хитну медицинску помоћ Нови Сад, број 117 од 15. 05. 2007. године, в.д. директора Завода за хитну медицинску помоћ Нови Сад, доноси

П Л А Н
МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАВОДА ЗА ХИТНУ
МЕДИЦИНСКУ ПОМОЋ У НОВОМ САДУ ЗА 2022. ГОДИНУ

1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

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 културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Здравствена делатност пружања хитне медицинске помоћи обавља се на примарном нивоу у домовима здравља и заводима за хитну медицинску помоћ код акутно оболелих и повређених на лицу места, у току транспорта и у здравственој установи. Заводи за хитну медицинску помоћ, као и службе за хитну медицинску помоћ у домовима здравља обављају и санитарски превоз акутно оболелих и повређених лица у одговарајуће здравствене установе, непокретних и ограничено покретних пацијената и пацијената на дијализи.

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Заводу за хитну медицинску помоћ у Новом Саду (у даљем тексту: Завод), 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 („Службени гласник 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 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 јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

1.3. ОБАВЕЗА ЗАВОДА ЗА ХИТНУ МЕДИЦИНСКУ ПОМОЋ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Обавезе Завода у спровођењу општих и посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности:

- да обезбеди подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа
- да предузима, у складу са законом, мера које обухватају:
 - интегрисање родне равноправности у планове и програме, укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру планирања и организације различитих облика обуке
 - коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом
 - континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристике, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава
- забрана дискриминације по основу пола приликом остваривања права на здравствену заштиту и оствари једнаке могућности у пружању здравствене заштите за све кориснике услуга и права, без обзира на пол, односно род; свим женама и мушкарцима, девојчицама и дечацима под једнаким условима
- подизање свести жена о предности ране превенције сексуалног и репродуктивног здравља, раног рака дојке и рака грлића материце укључујући и Ромкиње, жене са инвалидитетом, укључујући и оне у институцијама, и подизање свести жена о предности ране превенције
- да обезбеди бесплатну здравствену заштиту свим осигураним лицима, као и свим девојчицама, трудницама и породиљама, без обзира на статус осигурања, под једнаким условима,
- обезбеђивање здравствене заштите групацијама становништва које су изложене повећаном ризику од оболевања, спречавање, сузбијање, рано откривање и лечење болести и стања од већег јавног здравственог значаја, као и социјално угроженог становништва
- прикупљање статистичких података о адолесцентским трудноћама разврстаних по старости, пореклу и географски, као и обезбеђење да здравствени радници пријављују адолесцентске трудноће социјалним службама и полицији
- промовисање здравља као „Стање потпуног физичког, менталног и друштвеног благостања, а не само одсуство болести или немоћи.

- заштита сексуалног и репродуктивног здравља ,равноправност родитеља у вршењу родитељског права и дужности, подршку и унапређење сексуалног и репродуктивног здравља уз поштовање права на доношење информисаних одлука које се односе на сексуалност и репродукцију независно од личних карактеристика појединаца
- подизање свести о савременим облицима контрацепције и некоришћења абортуса као метод контрацепције, посебно међу ромском популацијом и старијим женама

2. САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о Заводу - назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности Завода,
- 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 и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Подаци у Плану односе се на стање код Послодавца на дан 01.11.2022. године

2.2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ЗАВОДУ ЗА ХИТНУ МЕДИЦИНСКУ ПОМОЋ

Назив: Завод за хитну медицинску помоћ

Седиште и адреса: Нови Сад, ул. Булевар патријарха Павла 26а

Број телефона: +381 21 64 00 125

Електронска адреса: uprava@hitnans.rs

Веб сајт: <https://hitnapomocns.rs/>

Матични број: 08869618

2.3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупно	272
Мушкарци	177
Жене	95

2.4. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЊИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЊИХ РАДНИХ МЕСТА И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места	34	23	11
Извршилачка радна места	238	154	84

2.5. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ОБУКУ У 2021.ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ	
Укупно	14
Мушкарци	5
Жене	9

2.6.УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У 2021. ГОДИНИ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
	Мушкарци	Жене	Укупно
Засновали радни однос	20	19	39
Престао радни однос	2	4	6

2.7.БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД, ЗА 2021.ГОДИНУ	
Број жена на породилјском одсуству	3
Број жена враћених на рад	3

3. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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.

Мере које ће се предузети у Заводу ради отклањања неравномерне заступљености полова:

При новом запошљавању потребно је имати у виду да се на упражњене послове предност у запошљавању да женама, као мање заступљеном полу, у складу са могућностима и природом посла, с једне стране и структуром пријављених кандидата, са друге стране.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште и посебне мере.

3.1. 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 и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. 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 Завод.

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) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 3) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 5) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 6) 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 Завода за хитну медицинску помоћ;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправност

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, нити било којим општим актом Завода за хитну помоћ, 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 Завода за хитну медицинску помоћ, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

4. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад је одговоран за реализацију активности утврђених Планом. Дефинисане мере примењиваће се током целе 2022. године у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизање свести запослених о томе, као и уклањање родних стереотипа.

До 15. јануара текуће године за претходну годину надлежном Министарству ће се доставити Извештај о реализованим активностима.

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 и извештај се објављују на интернет страници Завода: <https://hitnapomocns.rs/>

а у штампаној форми чува се у архиви Завода.

У Новом Саду, 14. 11. 2022. године

