

**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

На основу чланова 19, 21. став 1. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и члана 15. став 1. тачка 19. Статута Завода за хитну медицинску помоћ Нови Сад, број 117 од 15. 05. 2007. године, Одлуке о изменама и допунама Статута завода за хитну медицинску помоћ број 3/5 од 01.10.2008. године и Одлуке о измени Статута завода за хитну медицинску помоћ број 3/5 од 18.06.2018. године, в.д. директора Завода за хитну медицинску помоћ Нови Сад, доноси

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за календарску 2024. годину

САДРЖАЈ

УВОД	3
1. Усвојена методологија процене ризика.....	7
2. Општи део о Заводу за хитну помоћ.....	8
2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	8
3. Родно осетљива статистика и процена ризика од повреде принципа родне равноправности Завода за хитну медицинску помоћ	9
3.2.1. Укупан број и проценат запослених по полној структури.....	10
3.2.2. Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури.....	11
3.2.3. Старосна структура запослених лица у ЗЗХМП.....	13
3.2.4. Структура запослених и радно ангажованих лица у ЗЗХМП према степену стручне спреме.....	14
4. Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности.....	15
4.1. Процена ризика у односу на евидентиране опасности и штетности од повреде принципа родне равноправност.....	16
5. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности	17
5.1. Опште мере.....	17
5.2. Посебне мере	17
5.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	18
5.2.2. Подстицајне мере.....	18
5.2.3. Програмске мере	19
5.2.3.1. Мера 1. - Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.....	19
6. Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из плана	15
Резиме	20

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.

Забрањено је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог личног својства, у јавним гласилима, исписивањем и приказивањем порука или симбола или на други начин.

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Полно узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

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 материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, стратељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни доноси 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.

Законом о родној равноправности 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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката које се доносе ради развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности.

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.

Закон је препознао 16 области деловања, међу којима је и област социјалне и здравствене заштите. У члану 36. став 1. Закона прописано је да су органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите 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 један приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 2.** Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, **Мера 5.3.** Родни аспекти здравствене заштите и социјалне сигурности представљени су у овом одељку у контексту принципа социјалне правде као једног од темељних принципа на којима почива Устав Републике Србије.

Правни оквир Републике Србије

➤ Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном

својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Кривични законик („Сл.гласник РС“бр.88/2005, 88/2005-испр, 107/2005- испр, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“број 104/09);

1. УСВОЈЕНА МЕТОДОЛОГИЈА ПРОЦЕНЕ РИЗИКА

У складу са законском дефиницијом ризика усваја се методологија процене ризика, тако што се:

- **Вероватноћи** настанка догађаја (П) – додају нумеричке (1-5) и описне вредности
- **Учесталости** излагања опасности или штетности (Ф) – додају нумеричке (1-5) и описне вредности
- **Последицама** догађаја (Е) – додају нумеричке (1-5) и описне вредности

За израчунавање нивоа ризика (Р) користиће се алгоритам – образац:

$$P = P \times \Phi \times E$$

На основу задатих вредности и примењеног алгоритма – обрасца добија се ранг- ниво ризика, разврстан у пет категорија – нивоа.

ВЕРОВАТНОЋА - П	
1	Занемарљива
2	Мала
3	Средња
4	Велика
5	Веома велика

УЧЕСТАЛОСТ - Ф	
1	Ретко
2	Месечно
3	Недељно
4	Дневно
5	Очекивано да се деси, континуално

ПОСЛЕДИЦЕ - Е	
1	Минимална
2	Мала
3	Умерена
4	Озбиљна
5	Катастрофална

НИВО / РАНГ РИЗИКА (П x Ф x Е)	
РАНГ	НИВО РИЗИКА (P)
1	$P \leq 20$ НИЗАК – пратити примену мера
2	$20 < P \leq 60$ УМЕРЕН – обезбедити стриктну контролу примене мера
3	$60 < P \leq 80$ ВИСОК – преиспитати примену постојећих и размотрити увођење нових мера
4	$80 < P \leq 100$ ВЕОМА ВИСОК – применити мере којима ће се смањити ниво ризика пре почетка или настављања рада

Коначни закључак – утврђени нивои ризика

- Повреда принципа родне равноправности је са **ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ** ако је утврђени ниво ризика **висок или веома висок**.
- Повреда принципа родне равноправности **НИЈЕ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ** ако је утврђени ниво ризика **низак или умерен**.

2. ОПШТИ ДЕО О ЗАВОДУ ЗА ХИТНУ ПОМОЋ НОВИ САД

2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

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 санитетски превоз акутно оболелих и повређених лица у одговарајуће здравствене установе, непокретних и ограничено покретних пацијената и пацијената на дијализи.

Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад обавља здравствену делатност на примарном нивоу из области ургентне медицине.

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад	
Скраћени назив	ЗЗХМПНС	
Матични број	08869618	
ПИБ	104869986	
Адреса седишта	Булевар патријарха Павла 26а, Нови Сад	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Петра Јојић
	Број телефона на радном месту	021/ 215-6- 318
	Мобилни телефон	064 8469171
	e-mail	petra.jojic@hitnans.rs

3. Родно осетљива статистика и процена ризика од повреде принципа родне равноправности Завода за хитну медицинску помоћ

Постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора је неопходно ради бољег разумевања потреба за остваривањем родне равноправности. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад, располаже подацима разврстаним по полу, старости, квалификацијама запослених и радно ангажованих лица.

3.1. Укупан број и проценат запослених по полној структури

Табела 2 Полна структура запослених лица у ЗЗХМП

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупно	272
Мушкарци	172
Жене	100



Присутне опасности од ризика и штетности повреде принципа родне равноправности:

1. Минимална неравномерна заступљеност полова запослених лица у Заводу

Процена ризика у односу на евидентиране опасности и штетности од повреде принципа родне равноправности

Red. br.	Опасности и штетности	ВЕРОВАТНОЋА П	УЧЕСТАЛОСТ Ф	ПОСЛЕДИЦЕ Е	Коментар на коришћен параметар Е	НИВО РИЗИКА P = П x Ф x Е
1	Неравномерна заступљеност полова запослених лица у Заводу	2	4	2	Вероватноћа настанка ризика је ниска, заступљеност једног пола је нешто мања од прописаног	НИЗАК 16

Повреда принципа родне равноправности **НИЈЕ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ**

3.2. Укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури.

Табела 3 Структура запослених лица у ЗЗХМП на извршилачким радним местима и на положајима

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ 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	16	9	7
Извршилачка радна места	256	163	93





Присутне опасности од ризика и штетности повреде принципа родне равноправности:

Минимално неравномерна заступљеност полова на извршилачким радним местима

Процена ризика у односу на евидентиране опасности и штетности од повреде принципа родне равноправности

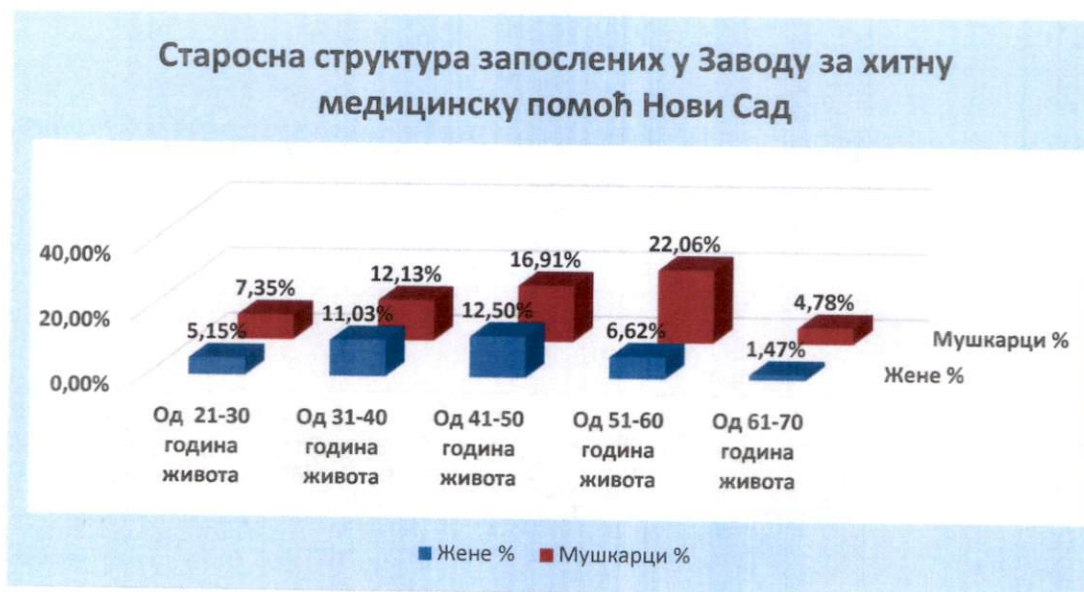
Red. br.	Опасности и штетности	ВЕРОВАТНОЋА П	УЧЕСТАЛОСТ Ф	ПОСЛЕДИЦЕ Е	Коментар на коришћен параметар Е	НИВО РИЗИКА $P = П \times Ф \times Е$
1	Неравномерна заступљеност полова на руководећим местима	2	4	2	Вероватноћа настанка ризика је ниска, заступљеност једног пола је нешто мања од прописаног	НИЗАК 16

Повреда принципа родне равноправности **НИЈЕ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ**

3.3. Старосна структура запослених лица у ЗЗХМП

Табела 4 Структура запослених лица у ЗЗХМП према годинама старости

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У ЗАВОДУ ЗА ХИТНУ МЕДИЦИНСКУ ПОМОЋ – НОВИ САД			
Жене		Мушкарци	
61-70 г.	4	61-70 г.	13
51-60 г.	18	51-60 г.	60
41-50 г.	34	41-50 г.	46
31-40 г.	30	31-40 г.	33
21-30 г.	14	21-30 г.	20



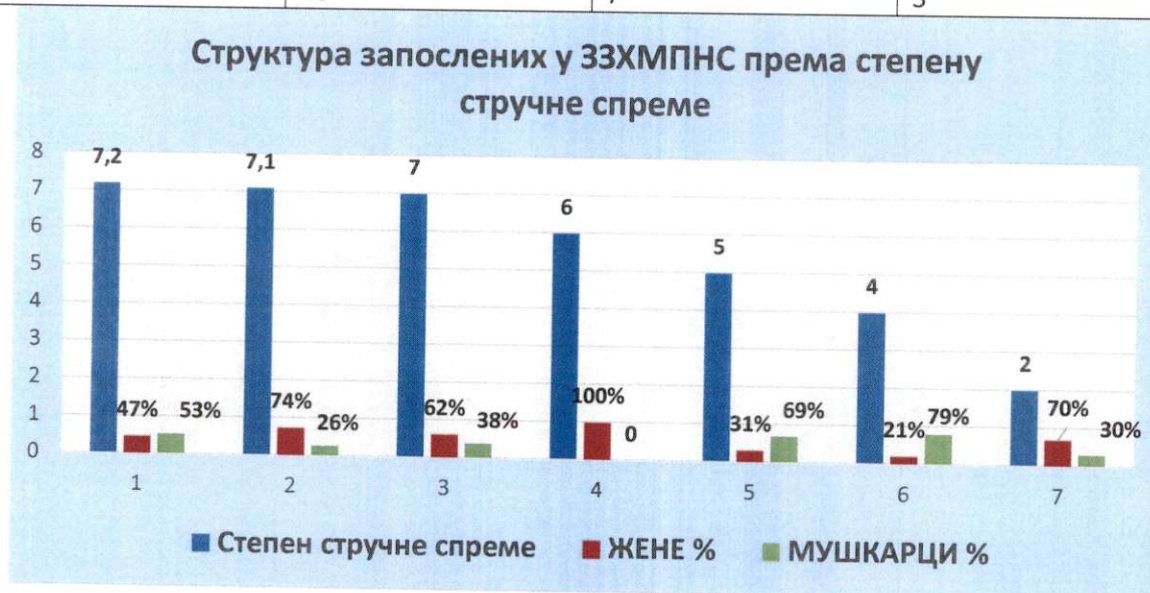
Присутне опасности од ризика и штетности повреде принципа родне равноправности:

Повреда принципа родне равноправности **НИЈЕ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ**

3.4. Структура запослених и радно ангажованих лица у ЗЗХМП према степену стручне спреме

Табела 5 Структура запослених лица у ЗЗХМП према стеченом нивоу образовања

Степен стручне спреме	Укупно	Жене	Мушкарци
7,2	30	14	16
7,1	39	29	10
7	16	10	6
6	2	2	0
5	16	5	11
4	159	33	126
2	10	7	3



Присутне опасности од ризика и штетности повреде принципа родне равноправности:

1. Неравномерна заступљеност полова запослених лица у Заводу на извршилачким радним местима – 2, 4, 6 и 7,1 степен стручне спреме

Процена ризика у односу на евидентиране опасности и штетности од повреде принципа родне равноправности

Red. br.	Опасности и штетности	ВЕРОВАТНОЋА П	УЧЕСТАЛОСТ Ф	ПОСЛЕДИЦЕ Е	Коментар на коришћен параметар Е	НИВО РИЗИКА $P = P \times F \times E$
1	Неравномерна заступљеност полова запослених лица у Заводу на извршилачким радним местима – 2,4,6 и 7,1 степен стручне спреме	3	4	3	Вероватноћа настанка ризика је умерена	УМЕРЕН 36

Повреда принципа родне равноправности **НИЈЕ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ**

4. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Заводу за хитну медицинску помоћ у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

- Завод за хитну медицинску помоћ поседује интерну документацију из области родне равноправности.
- Зараде су у складу са Уредбама о коефицијенту за обрачун плата, те стога у овом сегменту нема разлика између полова.
- У Заводу за хитну медицинску помоћ у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Према наведеном закључујемо да:

Повреда принципа родне равноправности **НИЈЕ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ**

4.1. Процена ризика у односу на евидентиране опасности и штетности од повреде принципа родне равноправности

Red. br.	Опасности и штетности	ВЕРОВАТНОЋА П	УЧЕСТАЛОСТ Ф	ПОСЛЕДИЦЕ Е	Коментар на коришћен параметар Е	НИВО РИЗИКА П = П x Ф x Е
1.	Вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима	2	4	2	Вероватноћа настанка ризика у плану управљања је мала. Потребна је имплементација родно осетљивог језика у интерним документима	НИЗАК 16
2.	Регистровани случајеви угрожавања принципа родне равноправности	1	1	1	Вероватноћа је занемарљива. Није било регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности	НИЗАК 1
3.	Последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада	1	1	1	Вероватноћа је занемарљива. Није било повреде принципа родне равноправности	НИЗАК 1
4.	Резултати процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности	1	1	1	Према процени вероватноћа је занемарљива.	НИЗАК 1

5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу послодавца.

5.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области 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.

5.2. Посебне мере

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 одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

➤ право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

5.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Завод за хитну медицинску помоћ има осетну неуравнотеженост заступљености полова на извршилачким радним местима, односно на радним местима возача кола хитне помоћи.

Разлог због којег су на радна места возача запошљавани у већем броју припадници мушког пола, јесте пријављивање искључиво кандидата мушког пола за радна места.

Посматрајући старосну структуру запослених у ЗЗХМП приметно је да се у претходним годинама у радни однос ангажована лица оба пола, што је допринело знатном усклађивању равномерне заступљености полова, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

5.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 Завода за хитну медицинску помоћ Нови Сад:

- на упражњена радна места распоређивати запослене којих има мање код послодавца;
- предност у запошљавању дати припадницима мање заступљеног пола
- промовисати радну културу засновану на поштовању људског достојанства;

- креирати мере које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе;
- спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду.

5.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу програмску меру:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

5.2.3.1. Мера 1. - Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода, граматички, не само исправна, већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Завода за хитну медицинску помоћ није био присутан родно сензитиван језик. Увођењем програмске мере за 2023. годину – Имплементација родно осетљивг језика, утицано је на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима наставиће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се у континуитету од дана усвајања Плана управљања ризицима.

6. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА

Одговорно лице за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у складу са Решењем/Одлуком Завода за хитну медицинску помоћ Нови Сад, број 27/42 од 02.09.2021 године, је Петра Јојић, лице задужено за родну равноправност у Заводу за хитну медицинску помоћ Нови Сад.

РЕЗИМЕ

Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад ће и у наредном периоду спроводити посебне мере, у складу са општим мерама прописаним законом, као и програмску меру са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Заводу.

Израдом Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и спровођењем мера које су у њему наведене, Завод за хитну медицинску помоћ Нови Сад ће могућности, да дође до повреде принципа родне равноправности, свести на минимум.

У Новом Саду,

Дана: 04.12.2023. године

В.д. директора

др Богдан Живановић

