

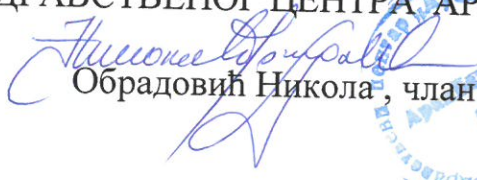
ЗДРАВСТВЕНИ ЦЕНТАР „АРАНЂЕЛОВАЦ“
БРОЈ:03- 10556/3
ДАТУМ: 29.12.2022. год.
АРАНЂЕЛОВАЦ

Управни одбор Здравственог центра “Аранђеловац” на својој XXXII електронској седници, одржаној дана 29.12.2022.године, једногласно је донео следећу:

О Д Л У К У

Управни одбор ЗЦ „Аранђеловац“ усваја План родне равноправности Здравственог центра „Аранђеловац“.

УПРАВНИ ОДБОР
ЗДРАВСТВЕНОГ ЦЕНТРА “АРАНЂЕЛОВАЦ”


Обрадовић Никола, члан



Бр. 03-10556/3

29.12.

2022 год.

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр.52/21) Управни одбор Здравственог центра „Аранђеловац“ из Аранђеловца на седници одржаној дана 29.12.2022. године, донео је

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗДРАВСТВЕНОГ ЦЕНТРА „АРАНЂЕЛОВАЦ“

Законом о родној равноправности Републике Србије уређују се 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 обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну димензију у области у којој делују.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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.

Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми.

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкарце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно демистификовати. Ако се комбинују са другим стереотипима, попут оних заснованих на раси или етничком пореклу, вери или веровању, инвалидитету, годинама или сексуалној оријентацији, то може још више појачати негативне утицаје стереотипа.

Негативан пример утицаја стереотипа може се појавити и у примени вештачке интелигенције која је постала подручје од стратешког значаја и кључни покретач економског напретка. Иако може донети решења за многе друштвене изазове, она носи ризик појачавања родних неједнакости.

Нова бела књига Европске комисије (ЕК) о вештачкој интелигенцији дефинише европски приступ заснован на вредностима и основним правима Европске уније (ЕУ), укључујући недискриминацију и равноправност полова. Следећи оквирни програм за истраживање и иновације, Horizon Europe, такође ће пружити увиде и решења о превазилажењу потенцијалних родних предрасуда у вештачкој интелигенцији, као и за отклањање родних стереотипа у свим друштвеним, економским и културним доменама, подржавајући развој непристрасних доказа те политике.

ЕУ је глобални лидер у области родне равноправности. Захваљујући снажном законодавству и судској пракси о једнаком третману, напорима да се родна димензија интегрише у различита подручја политике и законима за решавање одређених неједнакости, ЕУ је у

последњим деценијама постигла значајан напредак али он још увек није потпун па је отуда потребно дати нови импулс родној равноправности.

Здравствени центар „Аранђеловац“ (у даљем тексту: ЗЦ) има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. ЗЦ својом добром праксом служи као пример у Републици Србији. Тренутно су 77,57 % наших запослених жене, на руководећим пословима је 75,40 % жена.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент ЗЦ за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом периоду. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и прагматичан документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове. Због тога ће његово праћење и евалуација бити кључни фактор током његове имплементације. Како би спроводио План, ЗЦ ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији Плана родне равноправности 2022-2027. Овај план има за циљ да подржи напоре ЗЦ у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и напоре и посвећеност родној равноправности у ЗЦ.

1. ТРЕНУТНО СТАЊЕ

У овом одељку приказани су подаци ЗЦ на дан 28.12.2022. године

1.1. Расподела запослених и руководства у ЗЦ

У ЗЦ је на дан 28.12.2022.године било запослено 124 мушкараца и 429 жена.

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	124	429	553
Руководеће позиције	15	46	61

Табела 1: Родна равноправност свих запослених и руководећег кадра

Табела 1 показује да ЗЦ запошљава 77,57 % жена и 22,43 % мушкараца. Такође указује да на руководећим пословима је 75,40 % жена и 24,60 % мушкараца.

1.2. Расподела запослених у ЗЦ по стеченим квалификацијама

Род/ квалификација	I. степен	II. степен	III. степен	IV. степен	V. степен	VI. степен	VII. степен
Жене	20	13	40	200	0	45	111
Мушкарци	0	0	29	41	1	9	44
Укупно	20	13	69	241	1	54	155

Табела 2: Расподела запослених по стеченим квалификацијама.

2. Фаза планирања

2.1. Прописи

У спровођењу политике родне равноправности ЗЦ се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (2006)
- Закон о забрани дискриминације (2009)
- Закон о родној равноправности (2021)
- Закон о заштитнику грађана (2009)
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2022. године
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Ујединених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020).
- Треба посебно нагласити да су при изради овог Плана узети у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије за период од 2016. до 2020. године:
 - поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
 - солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
 - подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
 - јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
 - заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
 - узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
 - континуираност планирања;
 - координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
 - конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

2.2. Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у ЗЦ постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процес селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људском ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, ЗЦ би у наредних неколико месеци требало да образује Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Такође је потребно одредити лице задужено за родну равноправност.

2.2.1. Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

1) Прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређење родне равноправности у ЗЦ;

- 2) Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у ЗЦ и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга ЗЦ;
- 3) Доставља извештаје из тачке овог става Управном одбору ЗЦ;
- 4) Сарађује са министарствима и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
- 5) Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност;
- 6) Обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

2.2.2. Укљученост лица задуженог за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима, конференцијама и седницама ЗЦ и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

2.2.3. Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације.

2.2.4. Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема из извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

2.2.5. Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у ЗЦ и идентификовали области интервенције, Тим за родну равноправност треба да предузме следеће кораке:

- Детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у ЗЦ;
- Формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима;
- Спровођење анкета међу запосленима у ЗЦ.

2.3. Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

Циљеви	Мере	Одговорност
Образовати тим за родну равноправност који пружа	Лице за родну равноправност успоставља и иницира	Директор

подршку променама у области родне равноправности	активности за подстицање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	
Укључити питање родне равноправности у регулаторне документа ЗЦ који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна документа ЗЦ	Директор
Подићи свест свих органа и особља у ЗЦ о значају резултата у контексту праћења родне равноправност	Спроводити иницијативе за подизање свести о праћењу податка	Директор
Стимулисати бољу равнотежу полова у ЗЦ тамо где је равнотежа урушена	Организовати стимулативне иницијативе	Руководиоци организационих јединица
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докуменат	Руководиоци организационих јединица

2.4. Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Укључити све запослене	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем ЗЦ	Комуницирати о анализи једнаког третмана	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.5. Успостављање родно осетљиве културе у ЗЦ

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмерити запослене на значај културе родне	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за

равноправности	значају културе родне равноправности	родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања	Организовати иницијативе о подизању свести о родно заснованим стереотипима и понашањима	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати актуелне трендове у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и култури једнаких породичних обавеза	Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога. Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима.	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.6. Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима ЗЦ	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота. Користити разичите методе њихове популаризације	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и билансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју. Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Организовати кресе, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота	Спровођење обука и активности вођења равнотеже између посла и приватног живота	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.7. Родна димензија у здравству и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање	Обезбедити оптимално здравствено стање	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Равноправно учешће и	Промовисати равноправно	Руководиоци организационих

оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту	јединица, лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева и обуке. Организовати одговарајући број евалуираних курсева.	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.8. Евалуација

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рана на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

УПРАВНИ ОДЕОР ЗЦ „АРАНЂЕЛОВАЦ“
Никола Обрадовић