

На основу члана 119. Закона о здравственој заштити РС ("Сл. гласник РС", бр. 25/19), члана 26. Статута Дома здравља Бор бр. 8535/1 од 29.10.2014.године., Управни одбор Дома здравља Бор, на седници одржаној дана 16.01.2023. године, донео је

ОДЛУКУ

- I Усваја се План родне равноправности Дома здравља Бор.
- II План родне равноправности Дома здравља Бор, представља саставни део ове Одлуке.
- III О спровођењу ове одлуке стараће се директор а исту спровести руководиоца Службе правних и кадровских послова .
- IV Доставити:
 - Директор х1;
 - Руководилац службе правних и кадровских послова х1;
 - а/а х1.

УПРАВНИ ОДБОР
БРОЈ:199/3
ДАНА: 16.01.2023.год

ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА
УПРАВОГ ОДБОРА
спец.др м.д. Звезда Мејлановић



На основу члана 26. Статута Дома здравља Бор, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС, бр 52/21“) Управни одбор Дома здравља Бор на седници одржаној дана 16.01.2023.године донео је

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ДОМА ЗДРАВЉА БОР

Дом здравља Бор има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности.

Као друштвено одговорна установа која првенствено обавља здравствену делатност, Дом здравља својом добром праксом у области родне равноправности служи као пример другим институцијама у региону.

Уложени су посебни напори да се повећа број жена на руководећим пословима и позицијама које учествују у доношењу одлука.

Тренутно 79,5 % наших запослених су жене.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент Дома здравља Бор 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 дефинишу алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу.

План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и прилагодљив документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове.

Због тога ће његово праћење и евалуација бити кључни фактори током његове имплементације.

Како би спроводио План, Дом здравља ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији Плана родне равноправности 2023-2028.

Овај план има за циљ да подржи напоре Дома здравља у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге пристрасности.

План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и посвећеност родној равноправности у Дому здравља.

1 Тренутно стање

1.1 У овом одељку приказани су подаци Дома здравља Бор на дан 31.12.2022.године.

У Дому здравља Бор је на дан 31.12.2022.године било запослено 179 жена и 46 мушкараца, укључујући медицинско и немедицинско особље:

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	46	179	225

Табела 1. показује да Дом здравља бор запошљава 79,5% жена и 20,5% мушкараца. Такође указује на то да има више жена него мушкараца.

1.2 Расподела запослених по стеченим квалификацијама

Род/квалификације	Основне студије	Средња школа	Основна школа
Жене	53	109	7
Мушкарци	16	26	0
Укупно	69	135	7

1.3 Расподела медицинског особља у Дому здравља Бор

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
Доктор медицине-специјалиста	4	18	22
Доктор медицине	6	19	25
Доктор стоматологије	2	9	11
Медицинска сестра/техничар	5	73	78
Здравствени сарадник	1	4	5

1.4 Расподела немедицинског особља у Дому здравља Бор

Категорија/Род	Мушкарци	Жене	Укупно
Немедицинско техничко особље	17	14	31
Немедицинско административно особље	3	17	20

У спровођењу политике родне равноправности..

Табеле 2-4 представљају расподелу медицинског, административног и техничког особља по различитим категоријама и полу. У свим категоријама више је жена него мушкараца, док је у већини случајева тај број већи.

1 Фаза планирања

1.1 Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, свака здравствена, истраживачка и наставна установа у Србији, укључујући и Дом здравља Бор, ослања се на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

Устав Републике Србије

Закон о забрани дискриминације
Закон о равноправности полова
Закон о родној равноправности
Закон о заштитнику грађана)

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године
Национални акциони план за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године
Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација-Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2022)

1.2 Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у Дому здравља постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања особљем и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процесе селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана.

За управљање људским ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, Дом здравља 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.

1.2.1 Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) Прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Дому здравља Бор;
- 2) Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља Бор и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дома здравља Бор;
- 3) Доставља извештаје из тачке овог става директору Дома здравља Бор;
- 4) Сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање 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.

1.2.2 Учешће у разговорима за посао и подршка процесима запошљавања

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључен у све процесе запошљавања, укључујући и разговор за посао

1.2.3 Укљученост лица задуженог за родну равноправност

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

1.2.4 Промовисање родно неутралног језика

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

2.2.5 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 и извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

1.2.5 Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у Дому здравља Бор и идентификовали област интервенције, Тим за родну равноправност треба да преузме следеће кораке:

- детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности,

- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у Дому здравља Бор,

- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима, сарадницима и пацијентима Дома здравља Бор,

- формални и неформални разговори, разговори и интервијуи са запосленима Дома здравља Бор, сарадницима и пацијентима.

1.3 Циљеви, мере и области деловања

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

1.4 Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

Циљеви	Мере	Одговорност
--------	------	-------------

Образовати Тим за родну равноправност која пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности, уз подршку Тима за родну равноправност	Директор Помоћник директора
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Дома здравља	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку политику	Директор Помоћник директора
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Дома здравља који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна документа Дома здравља	Директор Помоћник директора
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора-процедура, прикупљања података, алата и метода	Осмислити систем праћења родне равноправности Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Директор Помоћник директора Лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих свих органа и особља Дома здравља Бор тамо где је равнотежа урушена	Спровести иницијативу за подизање весту о праћењу података Значајан број учесника	Директор Помоћник директора
Стимулисати бољу равнотежу полова у Дому здравља тамо где је равнотежа урушена	Организовати стимулативне иницијативе Покрити различите неуравнотежене области	Директор Помоћник директора Лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докумената	Директор Помоћник директора Лице задужено за родну равноправност

2.4 Изградња родних капацитета

Циљеви	мере	одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Организовати иницијативе за изградњу капацитета Покрити различите осетљиве групе Укључити све запослене,	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност

	сараднике и пацијенте	
Проучавати и подизати свест особља Дома здравља о могућностима подршке у каријери и професионалном развоју	Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере Организовати иницијативе различитих могућности подршке у развоју каријере	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Подигнути свест о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика Покрити различите групе	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једног третмана у контексту родне равноправности међу особљем Дома здравља Бор	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима Комуницирати о анализи једног третмана Укључити што више учесника	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност

2.5 Успостављање родно осетљиве културе у Дому здравља

Циљеви	Мере	одговорност
Усмеравати запослене на значај културе родне равноправности (организовањем и учешћем на обукама, објављивањем промотивног и информативног материјала)	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности Користити различите методе и технике	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Подигнути свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и стереотипима друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима Покрити различите групе	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости Укључити што више учесника	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Промовисати професионалне узоре	Прикупити примере узора Организовати иницијативе за њихову популаризацију	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност

Промовисати разумевање актуелних трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнаких породичних обавеза међу медицинским, административним и техничким особљем	Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога Охрабрити мушкарце да користе родитељско одсуство под једнаким условима Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима	
---	---	--

1.5 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 Дома здравља	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота Користити различите методе њихове популаризације	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и балансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота Укључити што више учесника	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука и активности вођења на тему равнотеже између посла и приватног живота и управљања временом Укључити што више учесника	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност

1.6 Родна димензија у здравству

циљеви	мере	одговорност
Оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	Обезбедити оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена Покрити различите групе	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност

Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	Промовисати равноправно учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту Покрити различите групе	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Проучавати, комуницирати и стимулирати родну равнотежу прилоком учешћа у истраживачким пројектима	Организовати иницијативе о родној равнотежи прилоком учешћа у истраживачким пројектима	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Обезбедити корисне примере за управљање пројектима	Прикупити приказе управљања пројектима и прича о успеху и анализирати их	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева обуке и материјала који се односе ма здравство, истраживање и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева обуке Организовати одговарајући број евалуираних курсева	Руководиоци организационих јединица Лице задужено за родну равноправност

1.7 Евалуација

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

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Интернет страница Дома здравља треба да служи и као репозиторијум и као основа за дискусију.

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

ДОМ ЗДРАВЉА БОР
УПРАВНИ ОДБОР
Број: 199/3
Дана: 16.01.2023. година

ДОМ ЗДРАВЉА БОР
ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА
спец. др. мед. Звездан Мејлановић

