



## СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА ПСИХИЈАТРИЈСКЕ БОЛЕСТИ "КОВИН" КОВИН

Цара Лазара 253, 26220 Ковин  
тел: +381-13 741234, +381-13 302222, факс +381-13 741166  
e-mail: [sbpbk@kovin.info](mailto:sbpbk@kovin.info)  
[www.sbpbkovin.rs](http://www.sbpbkovin.rs)

Дел. бр.: 01-476/1

Дана: 26. 01. 2023. год.

На основу члана 21. став 1 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), а у вези са чланом 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и члана 18. Статута Специјалне болнице за психијатријске болести „Ковин“, Ковин, в. д. директора доноси:

### ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

#### Уводне одредбе

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално учењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материњства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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 материњства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи 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 се уређује појам, значење и мере политike 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.

## 1. Правни оквир

- **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, бр. 52/2021),
- **Закон о заштитнику грађана** („Службени гласник РС“, бр. 105/2021),
- **Национална стратегија за родну равноправност** („Службени гласник РС“, бр. 103-2021),
- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021);
- **Закон о раду** („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));

- **Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије** („Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** („Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Статут Специјалне болнице за психијатријске болести „Ковин” Ковин.

## **2. Садржина Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Специјалне болнице за психијатријске болести „Ковин“ Ковин (у даљем тексту Болница).

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзор родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука Болнице, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Болнице.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом изrade Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Болнице.

## **3. Радни процеси**

Основни подаци Органа јавне власти:

Назив: Специјална болница за психијатријске болести „Ковин“ Ковин

Адреса седишта: Цара Лазара 253.

Матични број: 08012270

ПИБ: 101406360

Одговорно лице: в. д. директора др Јованка Петровић, спец. психијатрије

Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Органу јавне власти:

Име и презиме: Миленко Јанићевић, дипл. правник

Број телефона: 062 880 33 70

Е-маил: milenko@sbpb.kovin.info

У Специјалној болници за психијатријске болести „Ковин“ Ковин, у циљу ефикаснијег и рационалнијег обављања делатности и контроле стручног рада, организују се следеће организационе јединице:

1. Психијатријска служба
2. Служба других специјалистичких делатности
3. Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове.

Психијатријска служба је организационо подељена на одељења и одсеке тих одељења. На основу психопатологије и интензитета психијатријске неге, одељења су подељена у четири групе:

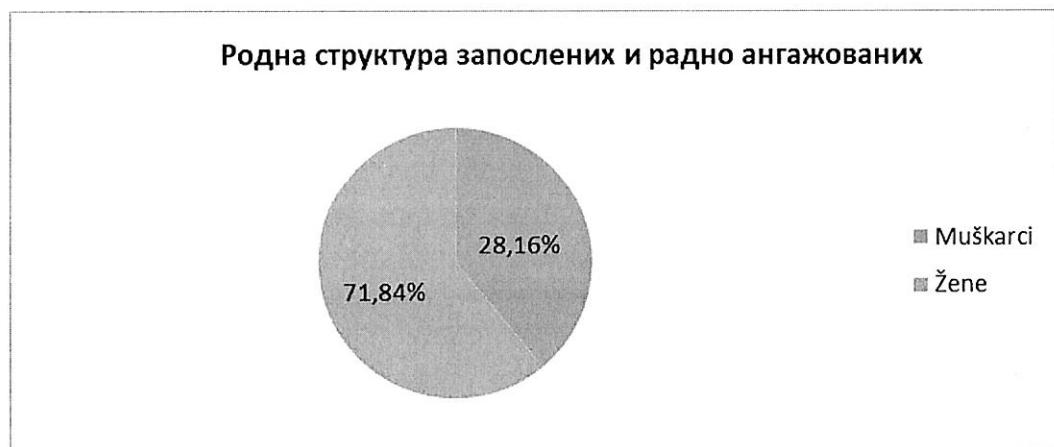
А, Б, В и Г, Дневну болницу и Болничку апотеку и новоформирano одељење „Центар за ментално здравље у заједници“ са седиштем у Панчеву.

На свим одељењима се спроводе дијагностичке, терапијске и рехабилитационе процедуре у сврху бољег опоравка пацијената, а по одобрењу или налогу директора и научно-истраживачке активности.

Службу других специјалистичких деланости чини Одељење за дијагностику, специјалистичку и консултативну делатност са пријемно-тријажним одсеком, Кабинет за интернистичке болести, Кабинет за неурофизиологију и неурологију, болничка лабораторија и Кабинет еколошко - санитарни надзор.

Служба за правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове састоји се из Одељења за економско-финансијске послове, које у свом саставу обухвата следеће одсеке: одсек за опште, правне и административне послове, одсек финансијска оператива и наплата прихода, одсек финансијског рачуноводства и одсек јавних набавки и комерцијала, Одељења за техничке и друге послове и Одељења за послове безбедности, здравља на раду и заштите од пожара.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Специјалној болници за психијатријске болести „Ковин“ Ковин износи (100%).



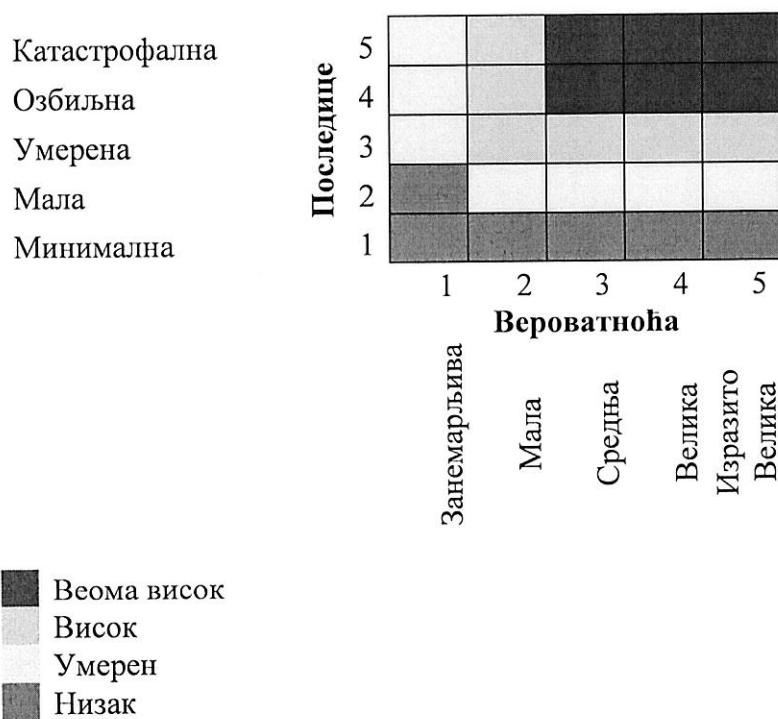
Ниво квалификације	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. први	55 (11,55%)	51 (10.71%)	4 (0.84%)
2. други	20 (4.2%)	10 (2.1 %)	10 (2.1 %)
3. трећи	40 (8%)	13 (2.73%)	27 (5.67%)
4. четврти	235 (49.37%)	172 (36.13%)	63 (13.24%)
6. шести	44 (9.24%)	34 (7.14%)	10 (2.1%)
7. седми	81 (17.02%)	62 (13.03%)	19 (3.99%)
8. осми	1 (0.21%)	0 (0.0%)	1 (0.21%)

#### 4. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Болнице.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (првена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.



Процена ризика у одређеном рандом процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

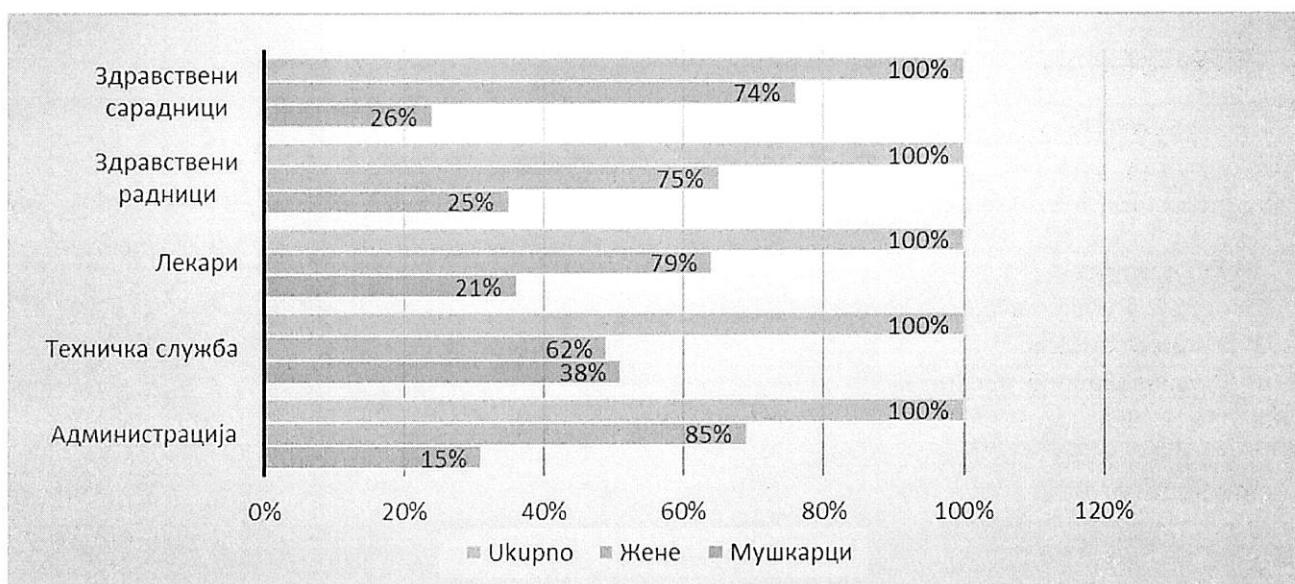
Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Као што се види из приложених података Болница са односом запослених: 28.16% мушкарца и 71.84% жена налази се у умереном ризику за повреду принципа родне равноправности.

Број запослених у здравственој установи Министарство здравља уређује кадровским планом који се израђује на основу Правилнику о условима за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима обављања здравствене службе. Кадровски план за Специјалну болницу за психијатријске болести предвиђа 464 стално запослених а од тога: 47 доктора медицине, 2 фармацеута, фармацеут-биохемичар; 240 здравствених радника са ВШС и ССС, 19 здравствених сарадника и 156 немедисинских радника (26 администарција и 130 техничка помоћна радника.



Анализом структуре запослених по кадровском плану закључујемо да се болница креће у зависности од категорије запослених од ниског до умереног ризика за повреду принципа родне равноправности.

Имајући у виду да се у здравственим установама према истраживању које је спровела Комора здравствених установа Србије у 2021. години за територију Републике Србије од 100% запослених лекара 32% су мушки, а 68% су жене, стање у нашој установи је за нијансу испод републичког просека. У нашој земљи се традиционално послове медицинских сестара и лекара обављају жене, које се већинскиeduкују за ове професије. Верујемо да је и динамика уписа мушкараца и жена у средње школе и факултете медицинске струке слична у проценту (30/70) у корист жена, те се такав однос пресликава и на запослене у здравственим установама. Поштујући специфичности установе и потребе пацијената, Болница је посвећена остваривању принципа родне равноправности.

## 5. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У Специјалној болници за психијатријске болести "Ковин" Ковин не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику повреде принципа родне равноправности.

## 6. Успостављање родне равноправности у Специјалној болници „Ковин“

Циљ	Активности	Очекиван резултат	Носилац активности	Период спровођења
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	Донета одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност Образован Тим за родну равноправност	в. д. директора	Континуирано
Подићи свест свих органа и особља о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	Повећан проценат руководиоца и особља запослених у Специјалној Болници на обуци знања и вештине у вези са родном равноправношћу	директор помоћници директора Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Специјалне Болнице	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку културу	Етички одбор интегрише родну равноправност у етичку културу	Етички одбор	Континуирано
Праћење родне равноправности на основу процедуре	Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Урађене процедуре о родној равноправности	Тим задужен за родну равноправност	Континуирано
Извештавање о стању родне равноправности	Прикупљање и анализа података везаних за пол	План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Управи за родну равноправност Министарства рада и социјалне политike	Лице задужено за родну равноправност	Континуирано

## **7. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ:**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања васпитања, науке и технолошког развоја, одбране и безбедноси заштите животне средине, културе, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивног здравља и права, приступа роби и услуга.

### **7.1. 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), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **7.2. 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 слободе.

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

- 1) Узимање у обзир потребе за запошљавањем мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- 2) Утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу се тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
- 3) Прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере политике (клизно радно време, рад од куће, неколико дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље...);
- 4) Спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу с њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца) и финансијским могућностима болнице;
- 5) Предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемирања и сексуалног уцењивања;
- 6) Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, за подстицање родне равноправности;
- 7) Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Контролу примене посебних мера врше директор Специјалне болнице за психијатријске болести „Ковин“, Ковин, Тим за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити најкасније до 31. јануара 2023. године.

## 8. ПРАЋЕЊЕ, ЕВАЛУАЦИЈА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Овим планом дефинише се оквир за праћење и евалуацију ради осигурања спровођења Закона о равноправности полова Србије на локалном нивоу.

Систем праћења и евалуације обухвата фазе и нивое спровођења самог плана и треба да обезбеди информације о напретку као и процену успешности остваривања циљева.

Праћење је трајна активност на прикупљању података и информација неопходних за мерење остварења постављених циљева. Праћење је инструмент за унапређивање остварења плана кроз процену да ли се планиране активности спроводе у складу са планом и давање повратних информација.

Процес праћења и евалуације спроводи се:

- прикупљањем и анализом података,
- извештавањем и коришћењем анализе.

Евалуација ће се спроводити редовно – једном годишње и користиће се различити извори података, а на основу дефинисаних индикатора у плану.

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима:

1. Име и презиме: Миленко Јанићевић, радно место: шеф одсека за опш. и пр. послове, број телефона: 062-880-3370, е-маил: [milenko@sbpb.kovin.info](mailto:milenko@sbpb.kovin.info), лице задужено за родну равноправност;

Тим за родну равноправност:

1. Име и презиме: Мирјана Јоковић, радно место: дипл. правник, број телефона: 062/880-3242, е-маил: [mira@sbpb.kovin.info](mailto:mira@sbpb.kovin.info)
2. Име и презиме: Каћа Станојевић Живић, радно место: социјални радник, број телефона: 060-3788-836, емаил: [stanojevickaca30@gmail.com](mailto:stanojevickaca30@gmail.com)
3. Име и презиме: Анђела Петровић, радно место: психолог, број телефона: 060-5633-973 емаил: [petrovicandjela832@gmail.com](mailto:petrovicandjela832@gmail.com)
4. Име и презиме: Кристина Богуновић, радно место: пословни секретар, број телефона: 062-887-7347, е-маил: [kristinabogunovic991@gmail.com](mailto:kristinabogunovic991@gmail.com)

