

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 17. Статута Универзитетског клиничког центра Војводине (пречишћени текст) 2 број 00-8 од 18.01.2023. године, *директор*, дана 31.12.2024.године, доноси

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР
ВОЈВОДИНЕ
Број 00-670
31.12.2024. 20. год.
НОВИ САД

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. 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, samozapošljavanja; 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 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 са рада 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.

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 појединих 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, 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 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.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021);
- 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);
- Општи акти Универзитетског Клиничког центра Војводине

3. 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 Клиничког центра Војводине.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука, као и обављања радних процеса.

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

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 израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Универзитетског клиничког центра Војводине.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци:

Назив: Универзитетски клинички центар Војводине

Адреса седишта: Хајдук Вељкова 1, 2100 Нови Сад

Матични број: 08664161

ПИБ: 101696893.

Одговорно лице: Проф. др Весна Туркулов

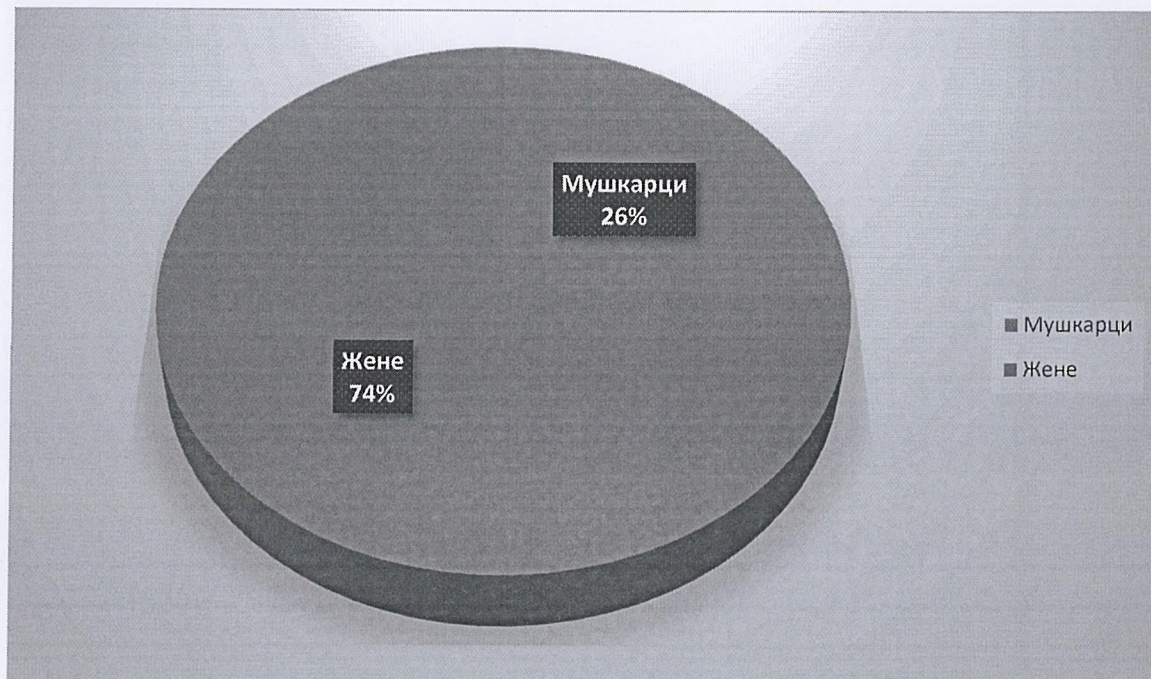
Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у Клиничком центру Војводине:

Име и презиме: Владимир Сучевић

Број телефона: 021/484-3444

Емаил: vladimir.sucevic@kcv.rs

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Универзитетском клиничком центру Војводине износи 4282. Графички приказ:



Од укупног броја запослених: 1098 (26%) чине мушкарци и 3184 (74%) чине жене.

Старосна структура запослених у Универзитетском клиничком центру Војводине:

Укупно: 1146 (27%) од 18-30 година живота
Ж: 847 (73,2%)
М: 299 (27%)

Укупно: 1112 (26%) од 31-40 година живота
Ж: 816 (75%)
М: 296 (25%)

Укупно: 990 (23%) од 41-50 година живота
Ж: 768 (77%)
М: 222 (23%)

Укупно: 800 (19%) од 51-60 година живота
Ж: 602 (75%)
М: 198 (25%)

Укупно: 234 (5%) од 61-70 година живота
Ж: 151 (67%)
М: 83 (33%)



Стручна спрема запослених у Универзитетском клиничком центру Војводине:

Квалификације које поседују запослена лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације		Укупно:	Мушкараца:	Жена:
1	Ниво 1	239 (5,6%)	28 (11,7%)	211 (88,3%)
2	Ниво 2	46 (1,1%)	40 (87%)	6 (13%)
3	Ниво 3	80 (1,9%)	50 (62,5%)	30 (37,5%)
4	Ниво 4	2239 (52,3%)	443 (19,8%)	1796 (80,2%)
5	Ниво 5	12 (0,3%)	9 (75%)	3 (25%)
6	Ниво 6	745 (17,4%)	173 (23,2%)	572 (76,8%)
7	Ниво 7	680 (15,9%)	257 (37,8%)	423 (62,2%)
8	Ниво 8	241 (5,6)	98 (40,7%)	143 (59,3%)

Напомена: ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређује се у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

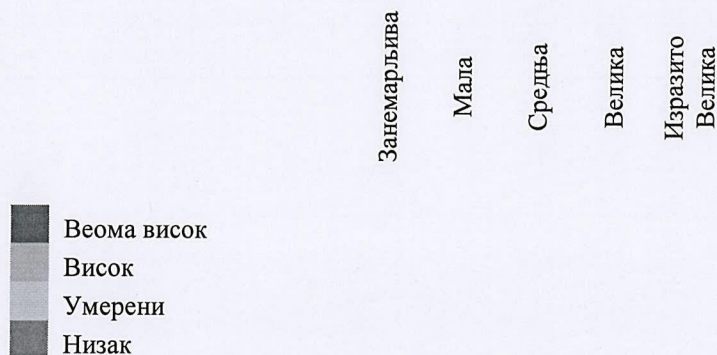
5. Процена ризика

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 Органа јавне власти.

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 (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				



Процена ризика у одређеном радном 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.

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

Радни процес који је нарочито изложен ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Универзитетском клиничком центру Војводине је Служба за техничке и сличне послове, Одељење за исхрану, планирање исхране и дистрибуцију хране.

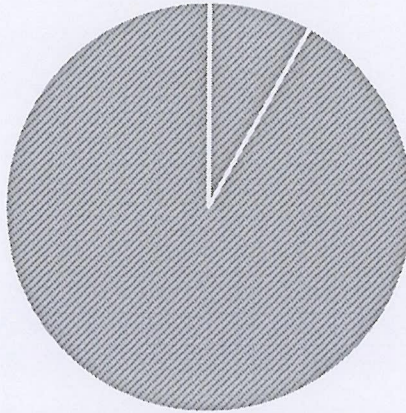
За обављање радних процеса у Служба за техничко услужне послове, Одељење за исхрану, планирање исхране и дистрибуцију храну, запослено је укупно 160 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Служба за техничко услужне послове, Одељење за исхрану, планирање исхране и дистрибуцију храну је 147 (92%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у Служба за техничко услужне послове, Одељење за исхрану, планирање исхране и дистрибуцију храну је 13 (8%).

ОДЕЉЕЊЕ ЗА ИСХРАНУ, ПЛАНИРАЊЕ ИСХРАНЕ И ДИСТРИБУЦИЈУ ХРАНУ

■ Мушкарци ■ Жене



Старосна структура запослених у Служба за техничко услужне послове, Одељење за исхрану, планирање исхране и дистрибуцију храну:

Укупно: 10 (6,3%) од 18-30 година живота

Ж: 6 (3,7%)

М: 4 (2,5%)

Укупно: 23 (14,4%) од 31-40 година живота

Ж: 21 (13,1%)

М: 2 (1,3%)

Укупно: 43 (26,9%) од 41-50 година живота

Ж: 38 (23,8%)

М: 5 (3,1%)

Укупно: 74 (46,2%) од 51-60 година живота

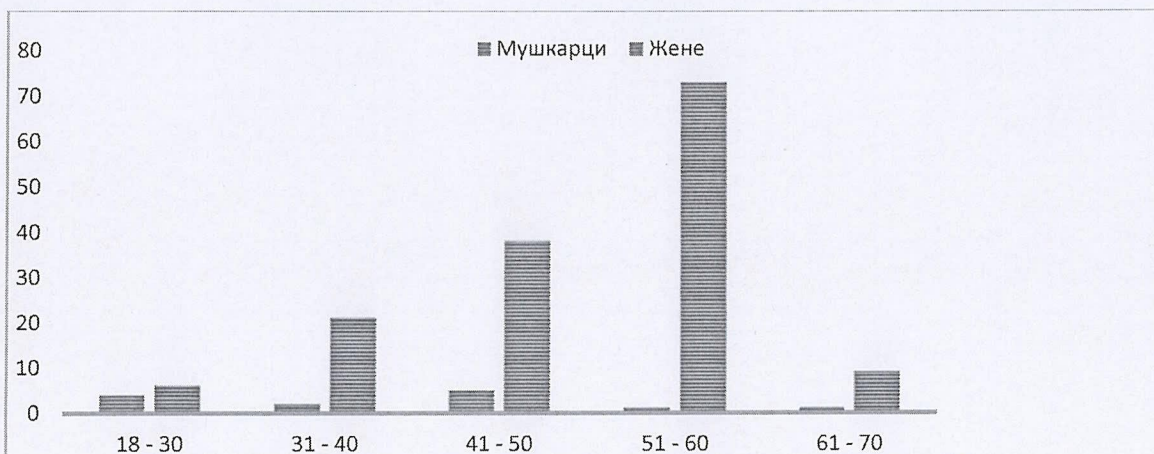
Ж: 73 (45,6%)

М: 1 (0,6%)

Укупно: 10 (6,3%) од 61-70 година живота

Ж: 9 (5,6%)

М: 1 (0,6%)



Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације		Укупно:	Мушкараца:	Жена:
1	Ниво 1	/	/	/
2	Ниво 2	117 (73%)	3 (1,9%)	114 (70,8%)
3	Ниво 3	20 (12,4)	5 (3,1%)	15 (9,3%)
4	Ниво 4	17 (11%)	3 (1,9)	14 (8,7%)
5	Ниво 6	6 (3,6)	1 (0,6%)	5 (3,1%)
6	Ниво 7.1	/	/	/
7	Ниво 7.2	/	/	/
8	Ниво 8	/	/	/

Напомена: у План управљања ризицима се уноси само списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика; старосна структура може да укаже да ће у одређеном тренутку у години у одређеном процесу рада постојати висок ризик за повреду принципа родне равноправности из ког разлога га треба обухватити проценом ризика.

Уколико у Органу јавне власти нема радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности Орган јавне власти ће само констатовати да не постоје радни процеси који су нарочито изложени ризику.

7. Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне 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.

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.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 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.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце и у свим радним процесима, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Универзитетски клинички центар Војводине је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Предлог мера у конкретном примеру:

Посебне мере

1. *умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;*
2. *организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;*
3. *анализирати остале радне процесе у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;*
4. *пратити оптерећење запослених бројем и врстама задужења с посебним освртом на оптерећење које у радном процесу имају запослени мање заступљеног пола;*
5. *континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;*
6. *организовати разговоре са запосленима који обавесте послодавца о престанку радног односа о разлозима престанка.*

Предлози посебних мера у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности :

1. *мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота:*
 - *обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који су неговатељи члана уже породице или члана домаћинства;*
 - *у складу са потребама процеса рада и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају овим запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;*
 - *пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;*
 - *организовати разговоре са запосленима који обавесте послодавца о престанку радног односа о разлозима престанка;*
 - *прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и побољшања радне атмосфере;*
2. *мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:*
 - *информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;*
 - *организовање обука запослених у ову сврху код послодавца;*
 - *санкционисање недозвољених понашања запослених;*
 - *уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;*
3. *употреба родно заснованог језика;*

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

8. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. **Име и презиме:** Владимир Сучевић, **радно место:** шеф Одсека за кадровске послове, **број телефона:** 021/484-3444, **Емаил:** vladimir.sucevic@kcv.rs

