



Institut za lečenje i rehabilitaciju „Niška Banja”, Niš

Ul. Srpskih junaka br.2, 18205 Niška Banja, tel. 018/502-046, 502-045, fax 018/4549-084
Mat.br. 07210582, ž.r. 840-567661-77, 840-567667-59 kod Uprave za javna plaćanja,
PIB 101466671, APR-BZU 902/2021, www.radonnb.co.rs, E-mail: inb@radonnb.co.rs

ПЛАН

за остваривање и унапређење родне равноправности
у Институту за лечење и рехабилитацију „Нишка Бања“ Ниш за 2023.
годину

1. Увод

Институту за лечење и рехабилитацију „Нишка Бања“ Ниш (у даљем тексту: Институт) је здравствена установа која обавља високоспецијализовану специјалистичко-консултативну и стационарну здравствену делатност из више области медицине, односно области здравствене заштите. Основан је Законом о здравственој заштити и Планом мрежа здравствених установа као посебна установа која поред наведеног, обавља и образовну и аучноистраживачку делатност.

Институт у обављању делатности пружа превентивне, дијагностичке, терапијске и рехабилитационе здравствене услуге на секундарном и терцијарном нивоу у оквиру болничке здравствене делатности из следећих специјалистичких и ужих специјалистичких грана и области здравствене заштите: интерне медицине, реуматологије, кардиологије, ортопедске хирургије и трауматологије, анестезиологије, реаниматологије и интензивне терапије; дијагностичке и терапијске здравствене делатности из области: физикалне медицине и рехабилитације, клиничке биохемије, радиологије, клиничке фармакологије, алергологије и клиничке имунологије, специјалистичко-консултативне делатности из специјалности и ужих специјалности из који обавља здравствену делатност, укључујући специјалистичке прегледе и консултације по упуту изабраног лекара; прегледе и дијагностичку обраду пацијената упућених на болничко лечење; физикалну медицину и рехабилитацију за амбулантне и хоспитализоване пацијенте; обављање лабораторијских, радиолошких и других дијагностичких услуга за амбулантне и хоспитализоване пацијенте. Институт у складу са здравственом делатношћу коју обавља, обезбеђује и апотекарску делатност преко болничке апотеке у складу са законом. У обављању здравствене делатности Институт користи и природне лековите факторе: термоминералну воду, лековито блато (пелоид) и природни гас.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Институт доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол

лица на које се односе.

2. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **родна перспектива** 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **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 из посебног закона не произлази другачије;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и

неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

2.1. Појам родне равноправности

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.

2.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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.

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, 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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

3.Садржај Плана

План садржи:

- Основне податке о Институту, назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису надлежни регистар, матични број и шифру делатности Института,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана,
- кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

3.1.Основни подаци о Институту

- Назив: **Институт за лечење и рехабилитацију „Нишка Бања“, Ниш**
- Седиште: **Нишка Бања, ул. Српских Јунака бр.2**
- ПИБ: **101466671**
- Број и датум решења о упису: **БЗУ 902/2021 од 09.03.2021. година**

Агенција за привредне регистре

- Матични број: **07210582**
- Шифра делатности: **86.10 делатност болнице**

4. Циљеви

4.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: **Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Института.**

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

4.2. Посебни циљеви-фокус области

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Институту

Успостављање инклузивне средине у Институту у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Института

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Института код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

3. *Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених*

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Института.

4. *Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност*

Подстицање уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме који се реализују у Институту.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права за лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса научноистраживачком раду.

5. *Родно одговорно буџетирање*

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

5. Подаци из евиденција

Структура запослених у Институту, са стањем на дан 26.12.2022. године

Институту има укупно 423 запослених и радно ангажованих лица (100%), од тога је број и проценат запослених и радно ангажованих жена 286 (67,61%), а број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца 137 (32,39%).

Старосна структура:

Укупно: 25(100%)	Од 21-30 година живота
Ж: 16(64,00%)	
М: 9(36,00%)	
Укупно: 84(100%)	Од 31-40 година живота
Ж: 54(64,29 %)	
М: 30(35,71 %)	
Укупно: 136(100 %)	Од 41-50 година живота
Ж: 108(79,41 %)	
М: 28(20,90 %)	

Укупно: 123(100 %) Од 51-60 година живота
 Ж: 84(66,67 %)
 М: 41(33,33 %)

Укупно: 55(100 %) Од 61-70 година живота
 Ж: 26(47,27 %)
 М: 29(52,73 %)

Број и проценат запослених и рано ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	393(92,91%)	270(94,40%)	123(89,78%)
Лица на положајима	30 (7,09%)	16 (5,60%)	14 (10,22%)

На основу представљених бројчаних података, можемо констатовати да у структури запослених у Институту постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу запосленима који раде на извршилачким пословима, тако и међу запосленима на одређено и неодређено радно време .

Важно је напоменути да су лица запослена у Институту примљена у радни однос по основу конкурса који су спровођени уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање утврђених услова у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у Институту за лечење и рехабилитацију, „ Нишка Бања“, Ниш, а који се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и који су посебно предвиђени за конкретно радно место и звање. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Институт нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на лица на руководећим радним местима.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Институту, није примећен родни јаз. Сто се тиче лица на положају, зараде су одређене коефицијентима, а разлика проистиче у разликама у примању по основу минулог рада.

6.Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

6.1.Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у свим сферама

делатности Института, уз поштовање свих специфичности Института као здравствене установе, одређују се следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Института код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл;
- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Института;
- Промовисање једнаке могућности једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

6.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Институту.

Директор Института именује тим за родну равноправност, кога чини лице задужено за родну равноправност-координатор тима за родну равноправност, заменик координатора тима за родну равноправност и чланови тима за родну равноправност.

Тим задужен за родну равноправност у Институту има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Института; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Института; доставља извештаје директору Института, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актима који уређују ову област.

6.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши тим задужен за родну равноправност у Институту.

6.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе

прописује садржину извештаја.

7.Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Институт ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у години вођења евиденције више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања Института по поднетим пријавама;
- 12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

Институт је дужан да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед образаца за евидентирање података.

8. Почетак примене Плана

План је саставни део Програма рада Института и почиње да се примењује почев од дана доношења и ступања на снагу.

Институт ће Министарству доставити обавештење о доношењу Плана и План, у року од 15 дана од дана доношења.

9. Извештавање о реализацији Плана

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Института.

Институт је дужан да Министарству уз обавештење достави извод из годишњег извештаја о реализацији Плана и то у року од 30 дана од дана његовог усвајања.

Сачинио документ : Елизабета Трајковић, дипломирани правник

Контролисао документ : Владан Милетић, дипломирани правник



Директор

Проф. др Марина Дељанин Илић