

**УНИВЕРЗИТЕТСКИ
КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР НИШ**
Број: 2192
Датум: 24.01.2023. године

На основу члана 19. и 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021.године) и члана 27. Статута Универзитетског клиничког центра Ниш, в.д. директора Универзитетског клиничког центра Ниш, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

Члан 1.

План управљања ризицима од повреде примена родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и равнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштава, политичких странака и других организација и удружења.

РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Члан 2.

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује подтке за креирање и ревизију политичке и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политике и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређивање положаја дискриминалисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЦИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 3.

3.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених на неодређено и одређено време износи: **3. 950.**

Укупан број радно ангажованих по основу Уговора о обављању привремених и повремених послова износи и Уговора о делу износи 71.

Полна структура мушкараца и жена

ЖЕНЕ:	73%
МУШКАРЦИ:	27%

ОДНОС У ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ УКЦ НИШ



■ жене ■ мушкарци

Структура запослених према руководећим местима

Назив руководећег места	Мушкарци	Жене
ДИРЕКТОР УКЦ Ниш	1	-
Заменик диретора УКЦ Ниш	1	-
Руководилац ОЈ	28	13
Помоћник руководиоца ОЈ	29	22
Начелник одељења	51	56
Главна сестра/техничар УКЦ Ниш	-	1
Главна сестра/техничар ОЈ	6	30
Одговорна сестра/техничар одељења	11	110
Шеф одсека	55	83
Вођа смене	2	2
УКУПНО:	184	317



Структура запослених према годинама старости:

Старост (у годинама)	Мушкарци	Жене
20-30	186	449
31-40	243	723
41-50	239	793
51-60	305	745
61-65	85	182
УКУПНО:	1.058	2.892



Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

Ниво образовања	Мушкарци	Жене
Висока стручна спрема	430	635
Виша стручна спрема	100	544
Средња стручна спрема	425	1.510
Нижа стручна спрема	103	203
УКУПНО:	1.058	2.892

Области и процеси представљају израз самопроцене у Универзитетском клиничком центру Ниш у вршењу основних принципа родне равноправности.

Универзитетски клинички центар Ниш због природе посла из области рада има више заступљеног женског пола у установи, међутим на руководећим позицијама (руководиоци, помоћници руководиоца ОЈ), поприлично је једнака заступљеност оба пола док је у осталој организационој структури већа заступљеност женског пола на руководећим пословима (начелник, шеф, главна сестра/техничар...).

У органима одлучивања и стручним органима Универзитетског клиничког центра Ниш постоји блага неуравнотежена заступљеност полова, па тако мере нису неопходне за унапређење родне равноправности.

Без обзира што постоји већа заступљеност женског пола у укупној структури запослених и из разлога природе посла из делатности Универзитетског клиничког центра Ниш и због затеченог стања у предходном периоду, није било пријављених случајева узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације и судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

ПРОЦЕНА И МЕРЕЊЕ РИЗИКА

Члан 4.

Ризик од повреде принципа родне равноправности је потенцијална (могућа, неизвесна) опасност да у појединим областима везаним за рад дође до родне неравнотеже, односно дискриминације припадника једног пола у односу на други.

Процена ризика од повреде принципа родне равноправности је систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада, који могу узроковати повреду принципа родне равноправности и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика. Процена ризика се изражава утврђивањем степена ризика.

Степен ризика је однос између вероватноће да се ризик деси и значаја последице коју проузрукује, ако се деси.

Матрица – процена степена ризика

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

Одређивање вероватноће да се ризични случај деси и мерење тежине последице коју би ризични случај изазвао, углавном је субјективно и емпиријско с обзиром на то да не постоје прецизно дефинисани критеријуми.

Након процене ризика, за сваку област предлажу се адекватне мере за спречавање или отклањање ризика. Процену ризика у свакој области и радном процесу врши лице које је одговорно за спровођење мера из овог плана.

катастрофална	последица	5 бодова	5	10	15	20	25
озбиљна		4 бода	4	8	12	16	20
умерена		3 бода	3	6	9	12	15
мала		2 бода	2	4	6	8	10
минимална		1 бод	1	2	3	4	5
Легенда: Степен ризика Веома висок ризик (црвена) Висок ризик (наранџаста) Умерен ризик (жута) Низак ризик (зелена)			1 бод	2 бода	3 бода	4 бода	5 бодова
			вероватноћа				
			занемарљива	мала	средња	велика	изразито велика

Формула за израчунавање степена ризика
 вероватноћа (број бодова) x последица (број бодова) = степен ризика

Низак ризик	(1-4 бода)	Не захтевају се посебне мере
Умерен ризик	(5-8 бодова)	Надгледање и праћење, могуће додатне мере
Висок ризик	(9-15 бодова)	Хитно предузимање мера ради смањења ризика у постојећим процесима
Веома висок ризик	(16-25 бодова)	Процеси не смеју да отпочну или да се наставе уколико се не предузму мере. Ако се применом мера ризик не може отклонити, процеси се обустављају

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 5.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

Опште 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. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

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 слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- права жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступности политикама, програмима у услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравниотежена 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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

МЕРЕ КОЈЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ И СЛУЧАЈЕВИМА ОСЕТНО НЕУРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА

Члан 6.

Универзитетски клинички центар Ниш има неуравниотежену заступљеност полова у укупној структури запослених као и у организационој структури на руководећим позицијама (руководилац, помоћник руководиоца ОЈ).

Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкараце у свим областима деловања.

Универзитетски клинички центар Ниш услед потреба за остваривање и унапређивање родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- запошљавање већег броја мушкараца у даљем периоду;
- активирање већег броја жена у организационој структури и руковођењима ОЈ Универзитетског клиничког центра Ниш;
- активирање већег броја мушкараца на позицијама шеф, главна сестра/техничар...

Програмске мере

Универзитетски клинички центар Ниш услед потреба за остваривање и унапређивање родне равноправност доноси следеће програмске мере:

- имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- похађање обука, семинара за лица која се налазе у органима одлучивања и стручним органима Универзитетског клиничког центра Ниш и запослене у вези са родном равноправношћу;
- успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима УКЦ Ниш није присутан родно сензитиван језик. Сва документација подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мера:

Лице задужено за родну равноправност вршиће контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мере имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕНИМАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА ОДЛУЧИВАЊА И СТРУЧНИМ ОРГАНИМА УКЦ НИШ И ЗАПОСЛЕНЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У УНИВЕРЗИТЕТСКОМ КЛИНИЧКОМ ЦЕНТРУ НИШ.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА СТЕЧЕНИХ НА ОБУКАМА, СЕНИМАРИМА И КОНФЕРЕНЦИЈАМА У РАДУ ПРИЛИКОМ УТВРЂИВАЊА ПРОГРАМСКИХ ЦИЉЕВА И НАЧЕЛА И ПРОГРАМА РАДА, ИЗРАДЕ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ АКТА.

Престанак спровођења мере:

Ова мера је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3: УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

УСПОСТАВЉАЊЕМ КОНТИНУИРАНЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА У ВИДУ РАЗМЕНА И ИНФОРМАЦИЈА И ЗНАЊА СА ЦИЉЕМ УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОМОГУЋАВА СЕ ЈЕДНОСТАВНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ОБАВЕЗА ПРОИСТЕКЛИХ ИЗ ЗАКОНСКИХ И ПОДЗАКОНСКИХ АКТА.

Време за увођење мере:

Други квартал 2023.године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

СПРОВОЂЕЊЕ ОВЕ МЕРЕ СЕ ВРШИ РАЗМЕНОМ ИНФОРМАЦИЈА ИЗ ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, ОДРЖАВАЊЕМ ОКРУГЛИХ СТОЛОВА И ПРЕЗЕНТАЦИЈА, УЧЕСТВОВАЊЕМ НА ПАНЕЛНИМ ДИСКУСИЈАМА О ИСКУСТВИМА У СПРОВОЂЕЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

ЦИЉ УВОЂЕЊА И СПРОВОЂЕЊА МЕРА

Члан 7.

Све мере су донете са циљем континуираног унапеђивања родне равноправности у Универзитетском клиничком центру Ниш.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процене доношења одлука квалитативним извештавањима органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност као и подизање свести свих запослених и чланова органа одлучивања и стручних органа о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне и трајне, непостоји рок за њихов завршета већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

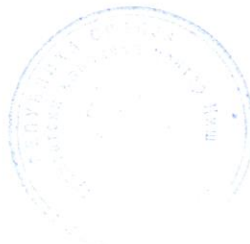
СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 8.

Редни број	Назив државног органа	Контакт телефон	Е-маил
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minijmpd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

Члан 9.

План ступа на снагу у року од 8 дана од дана доношења и објављивања на огласној табли Универзитетског клиничког центра Ниш.



В.Д. директора
Проф. др Зоран Перишић