

Дом Здравља



Пожаревац

План родне равноправности Дома Здравља Пожаревац

Дом здравља Пожаревац обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите за све становнике града. Остваривање права различитих полова у области здравствене заштите у Дому здравља спроводи се применом основних начела здравственог система:

- поштовање људских права
- правичности
- свеобухватности
- приступачности
- доступности

Ово подразумева остваривање права под једнаким условима, без икакве дискриминације, укључивање свих грађана у систем здравствене заштите уз уважавање моралних, културних, религијских убеђења, обезбеђивање равноправности полова, забрану дискриминације у пружању здравствене заштите по основу расе, пола, рода, сексуалне оријентације и родног идентитета, старости, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог убеђења.

У пракси то значи да сваки пацијент има право на доступну и квалитетну здравствену заштиту у складу са својим здравственим стањем а у границама материјалних могућности система здравствене заштите. Једнак приступ услугама и правима из области здравствене заштите обезбеђује се целокупном становништву, посебно водећи рачуна о лицима која припадају осетљивим друштвеним групама.

У раду и организацији Дома здравља се изузетно поштују начела родне равноправности:

- једнака права и одговорности
- исте могућности и равномерно учешће у организацији рада
- једнаке пословне шансе приликом пријема у радни однос без питања да ли жене планирају проширење породице или трудноћу
- изједначене плате на истим позицијама
- једнаке могућности за стручно усавршавање
- једнаке могућности да учествују у руковођењу на свим нивоима доношења одлука
- заштита од физичког, психичког и сексуалног насиља.

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

Тренутно 78% наших запослених су жене, на руководећим пословима је 82% жена. План родне равноправности има за циљ даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Прва мера је идентификација постојећих недостатака у погледу неједнакости и фактора који до њих доводе. Дефиниција алата за њихову анализу и осмишљавање процедура које ће промовисати промене у овом погледу. План који ће се спроводити у наредне четири године, 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 је формирао Тим за родну равноправност. Овај план има за циљ да подржи напоре Дома здравља у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и посвећеност родној равноправности у Дому здравља.

1. Тренутно стање

Тренутно је у Дому здравља запослено 394 жене и 99 мушкараца, укључујући медицинско, административно и техничко особље. Податке је доставила кадровска служба на дан 18.11.2022. године.

1.1. Расподела запослених и руководиоца у Д.З. Пожаревац

	Мушкарци		Жене		УКУПНО
	Бројчано	%	Бројчано	%	
Сви запослени	99	20.08	394	79.92	493
Руководеће позиције	10	23.26	33	76.74	43

1.2. Расподела медицинског особља у Д.З. Пожаревац

	Мушкарци		Жене		УКУПНО
	Бројчано	%	Бројчано	%	
Др. медицине специјалисти	6	12.50	42	87.50	48
Доктори медицине	10	27.78	26	72.22	36
Др. стоматологије специјалисти	4	44.44	5	55.56	9
Доктори стоматологије	4	40.00	6	60.00	10
Виши медицински техничари	5	13.16	33	86.84	38
Медицински техничари	20	9.35	194	90.65	214
Зубни техничари и асистенти	10	34.48	19	65.52	29
Здравствени сарадници	0	0	8	0	8

1.3. Расподела немедицинског особља у Д.З. Пожаревац

	Мушкарци		Жене		УКУПНО
	Бројчано	%	Бројчано	%	
Техничко особље	37	78.72	10	21.28	47
Административно особље	3	11.11	24	88.89	27
Помоћни радници	0	/	27	100	27
УКУПНО	99		394		439

2. Фаза планирања

У спровођењу политике родне равноправности Дом здравља се као и остале здравствене установе ослања на постојећи релевантни правни оквир у овој области:

- Устав републике Србије (“сл. Гласник РС”, бр. 98/2006; 115/2021)
- Закон о забрани дискриминације (“сл. Гласник РС”, бр. 22/2009; 52/2021)
- Закон о родној равноправности (“сл. Гласник РС”, бр. 52/2021)
- Правилник о изради и спровођењу плана о управљању ризицима од повреде принципа родне равноправности (“сл. Гласник РС”, бр. 67/2022)
- Закон о заштитнику грађана (“сл. Гласник РС”, бр. 105/2021)
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године
- Национални акциони план за родну равноправност за период од 2022. до 2023. године за спровођење стратегије за родну равноправност 2021-2030.

Тим за родну равноправност

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

Тим има задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења закона који се односе на родну равноправност и спровођење плана.

Потребно је одредити лице задужено за родну равноправност. Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са тимом за родну равноправност прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у дому здравља прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Дому здравља и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Дома здравља, доставља извештаје директору дома здравља, сарађује са министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности, припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тима за родну равноправност.

Чланови тима који су учествовали у изради плана родне равноправности Дома здравља Пожаревац:

- др Весна Лакић
- др Гордана Канђолас
- др Славица Петковић
- вмс Јасна Крстић
- дипл. правница Ана Живковић
- дипл. правник Саша Радић

Именовано лице задужено за родну равноправност дипл. правница Ана Живковић.

Учешће на разговорима за посао

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао.

Промовисање родно неутралног језика

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

Одговорности

Одговорност лица за родну равноправност је: 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.

Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у Дому здравља и идентификовали области интервенције, тим за родну равноправност треба да предузме следеће:

- детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у дому здравља
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима, сарадницима и пацијентима дома здравља
- формални и неформални разговори и интервјуи са запосленима, сарадницима и пацијентима дома здравља.

2.1. Циљеви, мере и области деловања

Циљеви	Мере	Одговорност
Образовати тим за родну равноправност који 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 Помоћници директора
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Дома здравља	Етички одбор треба да интегрише родну равноправност и етичку политику	Директор Етички одбор
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Дома здравља који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна документа Дома здравља	Директор Помоћници директора
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу прикупљених података-индикатора	Осмислити систем праћења родне равноправности. Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих органа и особља Дома здравља о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Спровести иницијативу за подизање свести о праћењу података. Значајан број учесника	Директор Помоћници директора
Стимулисати бољу равнотежу полова у дому здравља тамо где је урушена	Организовати стимулативне иницијативе. Покрити различите неуравнотежене области	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докумената	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност

2.2. Израда 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, сараднике и пацијенте.	Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Проучавати и подизати свест запослених у Дому 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.	Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика. Покрити различите групе	Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем Дома здравља	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима. Комуницирати о анализи једнаког третмана. Укључити што више учесника	Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност

2.3. Успостављање родно осетљиве културе у дому здравља

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмеравати запослене на значај родне равноправности	Организовати обуке запослених у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности. Користити промотивни информативни Материјал	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и стереотипима друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима. Покрити различите групе	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости. Укључити што више учесника.	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Промовисати професионалне узоре	Прикупити примере узора. Организовати иницијативе за њихову популаризацију	Директор Нацелници служби 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 мушкараце да користе родитељско одсуство под једнаким условима. Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност

2.4. 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	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и балансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју, о равнотежи између посла и приватног живота. Укључити што више учесника	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука на тему равнотеже између пословног и приватног живота и управљање временом укључити што више учесника	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност

2.5. Родна димензија у здравству и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	Обезбедити оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена. Покрити различите групе	Директор Нацелници служби 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	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Проучавати, комуницирати и стимулирати родну равнотежу приликом учешћа у истраживачким пројектима	Организовати иницијативе о родној равнотежи приликом учешћа у истраживачким пројектима	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Обезбедити корисне примере за управљање пројектима	Прикупити приказе управљања пројектима и анализирати их	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева обуке. Организовати одговарајући број евалуираних курсева	Директор Нацелници служби Лице задужено за родну равноправност

2.6. Евалуација

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, као и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално побољшавати.

Треба пружити подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Лице задужено за родну равноправност треба да промовише видљивост рада на родној равноправности.

Управни одбор Д.З. Пожаревац
др Бранислав Лаловић

