

На основу члана 19, 21. и 23. Закона о родној равноправности (“Службени гласник РС”, број 52/2021, у даљем тексту: Закон) и члана 22. Статута Специјалне болнице „Сокобања“-Сокобања, в.д. директора Специјалне болнице „Сокобања“ -Сокобања (у даљем тексту: Болница), дана 25.12.2025. године, доноси:

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Специјална болница за
неспецифичне плућне болести
"СОКОБАЊА"
Број 01-2074/1
25.12. 2025 год.
СОКОБАЊА

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, 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 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, породичног 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 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.

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);
- Закон;
- 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, у даљем тексту: Правилник);
- општи акти Болнице.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Болнице.

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

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 лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци Органа јавне власти:

Назив: Специјална болница за неспецифичне плућне болести „Сокобања“

Адреса седишта: Сокобања, Војводе Мишића 48

Матични број: 07248261

ПИБ: 100693517

Одговорно лице: в.д. директора др Ивана Филиповић

Подаци о лицу за родну равноправност у Органу јавне власти:

Име и презиме: Бојана Стојановић

Број телефона: 064/860-2928

Емаил: bojana@soko-bolnica.rs

Структура Болнице:

I Одељење за болничко лечење одраслих од неспецифичних плућних болести, са следећим одсецима:

- Одсек интензивне, полуинтензивне и опште неге за плућне болести
- Одсек опште неге за плућне болести – Стари Завод
- Одсек интензивне, полуинтензивне и опште неге интерне медицине

II Одељење за болничко лечење деце од неспецифичних плућних болести

III Одељење за пријем, специјалистичко-консултативну делатност, лабораторијску и радиолошку дијагностику и дневну болницу, са следећим кабинетима:

- Одсек пријема и дневне болнице
- Кабинет за лабораторијску и алерголошку дијагностику

- Кабинет за радиолошку, ултразвучну и ЦТ дијагностику
- Кабинет за инванзивну и неинванзивну плућну дијагностику
- Болничка аптека

IV Служба за физикалну медицину и рехабилитацију одраслих и деце, са следећим одсецима:

- Одсек рехабилитације деце
- Одсек стационарне рехабилитације одраслих
- Одсек амбулантне рехабилитације одраслих

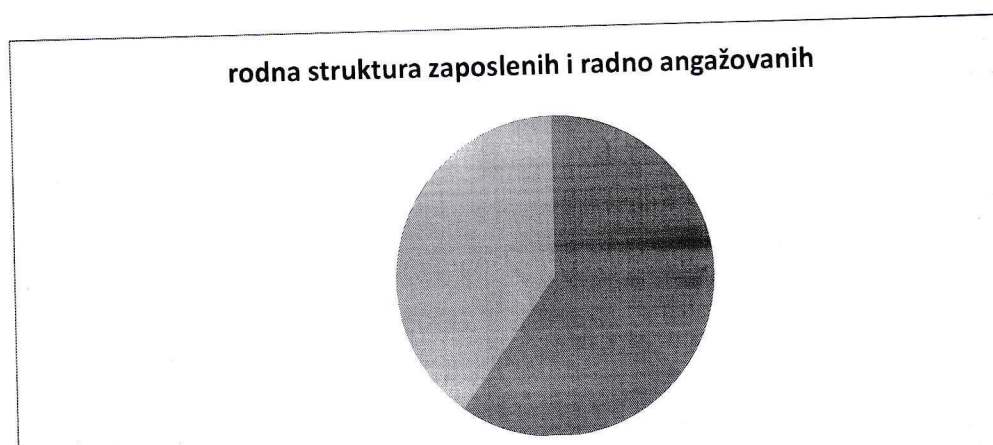
V Служба за правне и економско-финансијске послове, са следећим одсецима:

- Одсек правних послова
- Одсек економско-финансијских послова
- Одсек комерцијале
- Одсек маркетинга и пријема

VI Служба за техничке и друге сличне послове, са следећим одсецима:

- Одсек физичко-техничког обезбеђења и заштите, безбедности и здравља на раду
- Одсек техничког одржавања са транспортом
- Одсек кухиња
- Одсек ресторани и кафетерија
- Одсек одржавања хигијене и прања.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Болници износи 293 (100%).



Од укупног броја запослених: 38% чине мушкарци, а 62% чине жене.

Старосна структура запослених у Болници:

Укупно: 9 (3%) до 21 године живота

Ж: 3 (30%)

М: 6 (70%)

Укупно: 48 (16%) од 22-30 година живота

Ж: 21 (44%)
М: 27 (56%)

Укупно: 70 (24%) од 31-40 година живота
Ж: 48 (68%)
М: 22 (32%)

Укупно: 69 (24%) од 41-50 година живота
Ж: 45 (%)
М: 24 (%)

Укупно: 62 (21%) од 51-60 година живота
Ж: 42 (68%)
М: 20 (32%)

Укупно: 33 (11%) од 61-70 година живота
Ж: 23 (70%)
М: 10 (30%)

Укупно: 2 (1%) преко 70 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 2 (100%)

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Болници:

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

Редни број	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	10	36 (12%)	26 (72%)	10 (28%)
2.	30	35 (12%)	17 (48%)	18 (52%)
3.	40	109 (37%)	66 (60%)	43 (40%)
4.	50	8 (3%)	2 (25%)	6 (75%)
5.	61	46 (16%)	35 (76%)	11 (24%)
6.	71	34 (11%)	17 (50%)	17 (50%)
7.	72	23 (8%)	16 (70%)	7 (30%)
8.	80	2 (1%)	1 (50%)	1 (50%)

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 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 (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				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито Велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

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

Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика у Болници су:

1. За обављање радних процеса у Одсеку техничког одржавања са транспортом запослено је и радно ангажовано укупно 19 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Одсеку је 0 (0%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у Одсеку је 19 (100%).

Старосна структура запослених у Одсеку техничког одржавања са транспортом:

Укупно: 3 (16%) од 21-30 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 3 (100%)

Укупно: 2 (10%) од 31-40 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 2 (100%)

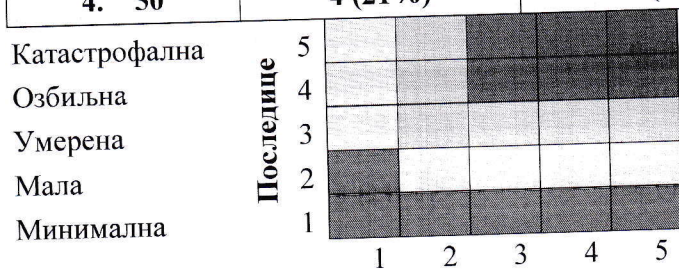
Укупно: 7 (37%) од 41-50 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 7 (100%)

Укупно: 5 (27%) од 51-60 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 5 (100%)

Укупно: 2 (10%) од 61-70 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 2 (100%)

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


Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. 10	4 (21%)	0 (0%)	4 (100%)
2. 30	6 (32%)	0 (0%)	6 (100%)
3. 40	5 (26%)	0 (0%)	5 (100%)
4. 50	4 (21%)	0 (0%)	4 (100%)



Вероватноћа

Занемарљив
а

Мала
Средња
Велика
Изразито
Велика

 Веома висок
Висок
Умерени
Низак

2. За обављање радних процеса у Одељењу за болничко лечење деце од неспецифичних плућних болести запослено је и радно ангажовано укупно 15 лица (100%).

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена у Одељењу је 15 (100%). Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у Одељењу је 0 (0%).

Старосна структура запослених у Одељењу за болничко лечење деце од неспецифичних плућних болести:

Укупно: 0 (0%) од 21-30 година живота

Ж: 0 (0%)

М: 0 (0%)

Укупно: 7 (47%) од 31-40 година живота

Ж: 7 (100%)

М: 0 (0%)

Укупно: 3 (20%) од 41-50 година живота

Ж: 3 (100%)

М: 0 (0%)

Укупно: 2 (13%) од 51-60 година живота

Ж: 2 (100%)

М: 0 (0%)

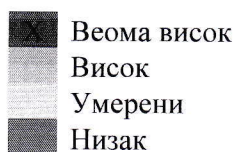
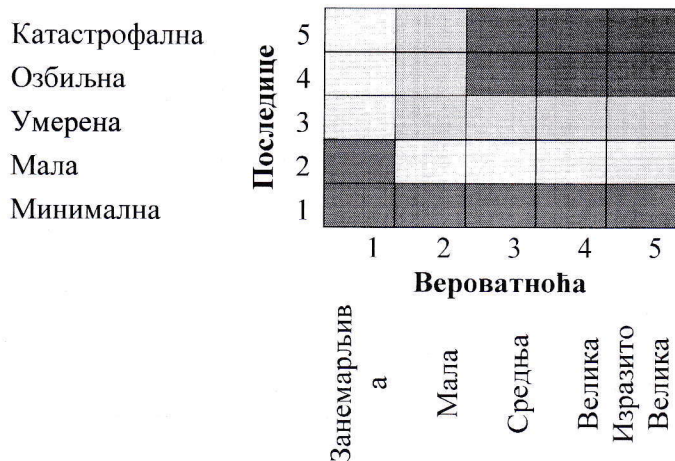
Укупно: 3 (20%) од 61-70 година живота

Ж: 3 (100%)

М: 0 (0%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. 40	7 (46%)	7 (100%)	0 (0%)
2. 60	2 (14%)	2 (100%)	0 (0%)
3. 71	1 (7%)	1 (100%)	0 (0%)
4. 72	5 (33%)	5 (100%)	0 (0%)



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 Болнице, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Болница је применила 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:

Посебне мере

1. умањити родни дисбаланс приликом запошљавања;
2. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
3. анализирати остале радне процесе у Болници 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 Болницу о престанку радног односа о разлозима престанка.

Предлози посебних мера у процесима рада који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности у Болницим (Одсек техничког одржавања са транспортом и Одељење за болничко лечење деце од неспецифичних плућних болести):

1. обезбеђивање ресурса за укључивање родне равноправности у целокупно деловање Болнице:
 - унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада Болнице;
 - подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
2. 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 Болнице и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општинских 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 Болницу о престанку радног односа о разлозима престанка;
 - прикупљене информације користити у сврху унапређења положаја запослених и радне атмосфере у Болници;
3. мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:
- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
 - организовање обука запослених у ову сврху у Болници;
 - санкционисање недозвољених понашања запослених;
 - уређивање постојећих општинских аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
4. 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: Бојана Стојановић, радно место дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове, број телефона 064/860-2928, Емаил: bojana@soko-banja.rs
2. Име и презиме: др Маја Стојановић, радно место доктор медицине специјалиста, координатор за родно засновано насиље, број телефона 064/1148-587, Емаил: majazstojanovic@gmail.com
3. Име и презиме: Јелена Никодијевић, радно место службеник за послове заштите, безбедности и здравља на раду, број телефона: 064/860-2947, Емаил: jelena@soko-banja.rs

В. Д. ДИРЕКТОРА,

 Др Ивана Филиповић