



Datum usvajanja: 05.02.2025

Odobreno od V.d. Ravnatelja:
prof.dr.sc. Ante Kvesić, dr.med.

Broj protokola: 33-33-1070/25

Područje primjene: Sve organizacijske jedinice
Osoba/grupa koja/i su izradili/revidirali dokument:
Ured za nadzor i unaprijeđenje kakvoće

Organizacijska jedinica zadužena za konačnu izradu

Ured za nadzor i unaprijeđenje kakvoće

NAZIV DOKUMENTA:

**POLITIKA O JEDNAKOSTI,
ANTIDISKRIMINACIJSKOJ PRAKSI I
JEDNAKOSTI U PRISTUPU USLUGAMA**

1. OPĆA IZJAVA O POLITICI

Postoji datirana, dokumentirana politika o jednakosti, antidiskriminacijskoj praksi i jednakosti u pristupu uslugama. Ovom Politikom definiraju se aktivnosti za suzbijanje iste unutar Sveučilišne kliničke bolnice Mostar (u daljnjem tekstu: SKB Mostar).

2. PODRUČJE PRIMJENE

Sve organizacijske jedinice SKB Mostar.

3. DISTRIBUCIJA I NADZOR

Šef organizacijske jedinice dužan je osigurati da se sa ovom Politikom upoznaju svi radnici.

Ova Politika mora biti postavljena na mjestu dostupnom svim radnicima.

Kontinuirani nadzor nad primjenom ove politike vrše šefovi organizacijskih jedinica, glavne medicinske sestre/tehničari.

4. POLITIKA

SKB Mostar radi na stvaranju uvjeta i ostvarivanju jednakih prilika i prava u pružanju usluga, zapošljavanju, odnosu prema zaposlenicima i drugim osobama koje borave u bolnici (učenici, studenti, osobe na edukaciji, osobe angažirane temeljem ugovora o djelu i sl.). Politika je usmjerena na osiguranje uvjeta da korisnici usluga, prvenstveno pacijenti, postojeći i budući zaposlenici ili kandidati za posao i druge osobe koje borave u bolnici ne budu tretirani različito zbog starosne dobi, rase, religijskih uvjerenja, onesposobljenja, etničke pripadnosti, nacionalnosti, spola, seksualne orijentacije, bračnog ili socijalnog statusa (zabrana diskriminacije). U bolnici postoji shvaćanje kakve posljedice može prouzrokovati diskriminacija ili drugi oblik nedozvoljenog ponašanja i nastoji se garantirati jednakost prilika i prava za sve. Ova Politika treba osigurati i da postojeći i budući zaposlenici ili oni koji apliciraju za posao budu jednako tretirani i da se ne zahtijeva ni jedan uvjet koji ne može biti realno i pravedno procijenjen. Politika će se primjenjivati u skladu sa zakonskom regulativom i uz procedure kojima se reguliraju pitanja prijema pacijenata, tretmana, njege i otpusta, pronalaženja i odabira kadrova, aktivnosti vezanih za povredu radnih obaveza, prigovora, sigurnosti na radu, odsustvo sa rada, otkaza ugovora o radu i sl.

Pojam i vrste diskriminacije

Pojam i vrste diskriminacijskih praksi uređuje Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", br. 59/09). Diskriminacija, u smislu ovog Zakona, je "svako različito postupanje, uključujući svako

isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojoj osobi ili grupi osoba na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojoj osobi onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života.

Neposredna diskriminacija podrazumijeva svako različito postupanje odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neka osoba ili grupa osoba dovedena ili je bila ili bi mogla da bude dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe ili grupe osoba u sličnim situacijama.

Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala efekat dovođenja neke osobe ili grupe osoba u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.

Ostali oblici diskriminacije su: uznemiravanje, spolno uznemiravanje, mobing, segregacija, izdavanje naloga drugima da vrše diskriminaciju i pomaganje u tome, poticanje na diskriminaciju.

Zakon o pravima, obavezama i odgovornostima pacijenata ("Službene novine F BiH", br. 40/10) zabranjuje svaki vid diskriminacije u postupcima ostvarivanja prava i obaveza koji proistječu iz Zakona.

Obaveze Ustanove i zaposlenika

Ustanova ima zakonsku, a njeni zaposlenici zakonsku i etičku obavezu osigurati kako ne bi došlo do diskriminacije. Posebnu obavezu, u ovom smislu, ima rukovodno osoblje svih nivoa. Svaki zaposlenik ima obavezu osigurati kako ne bi došlo do diskriminacije u odnosu na drugog zaposlenika ili pacijenta i drugog korisnika usluga ili druge osobe koje boravi u bolnici.

To podrazumijeva:

- Vrednovanje i poštivanje kolega temeljem njihovog ponašanja, znanja i vještina i obavljanja poslova;
- Ponašanje u skladu sa politikama, procedurama i mjerama, uvedenim od strane bolnice, vezanim za nediskriminacijsku praksu;
- Eliminiranje diskriminacije za vrijeme selekcije i izbora kadrova, prerasporeda ili obuke;
- Odsustvo poticanja ili nagovaranja drugih zaposlenika da postupaju diskriminacijski;
- Nekažnjavanje pojedinaca koji se žale ili ukazuju na diskriminaciju.

Zapošljavanje i rad

Ova Politika ima zadatak osigurati:

- Pronalaženje osobe koja najviše odgovara za određeni posao;
- Da kandidat za posao ili zaposlenik nema povlašten tretman u odnosu na drugog imajući u vidu dob, onesposobljenje, nacionalnost, bračni status, rasu, religiju, spol, seksualnu orijentaciju, socijalni status ili neki drugi uvjet ili zahtjev koji se ne može pravedno ocijeniti.

Oglašavanje

Prije oglašavanja upražnjenih radnih mjesta, svi uvjeti za obavljanje poslova trebaju biti procijenjeni u odnosu na ovu politiku, da bi se osigurala relevantnost i spriječila diskriminacija. Uvjeti, koji se postavljaju za pojedine poslove, trebaju odražavati opis posla i jasno označiti neophodne i željene kvalifikacije traženog kandidata.

- Oglas mora biti jasan i nedvosmislen i ne smije direktno ili indirektno upućivati na bilo kakvu diskriminaciju. Oglašavanje se vrši interno i/ili eksterno. Oglas treba biti koncipiran tako da privuče što veći broj zainteresiranih koji ispunjavaju potrebne uvjete.
- Pored opisa, svaki oglas treba sadržavati i uvjete u pogledu kvalifikacija, znanja i vještina i potrebnog iskustva.

Procjena kandidata

Svaki kandidat se procjenjuje pojedinačno u odnosu na sposobnost za obavljanje određenog posla i to pregledom potrebne dokumentacije i putem intervjua. Odluka o izboru ne može biti zasnovana na kandidatovoj rasi, religiji, spolu, seksualnoj orijentaciji, onesposobljenju, nacionalnosti, socijalnom statusu, niti predrasudama drugog osoblja. Kandidati imaju pravo biti informirani zbog čega nisu izabrani. Svi intervjui se vode u nazočnosti više od jednog člana osoblja, vode se objektivno, zasnivaju se na pitanjima koja pokrivaju glavne aspekte posla. Obavezno se pravi zabilješka o razlozima za izbor ili ne izbor određenog kandidata.

Odabir kandidata

Ustanova ima procedure za selekciju i izbor kandidata, koje su usuglašene sa važećom regulativom, općim aktima i ovom Politikom. Ove procedure trebaju osigurati izbor najpodobnijeg kandidata na osnovu njegovog znanja, vještina i sposobnosti, da ni jedan zaposlenik kod preraspoređivanja ili kandidat za posao ne dobije povlašten tretman u odnosu na drugog.

Onesposobljenost i zapošljavanje

Ustanova omogućava zapošljavanje i zadržavanje osoblja sa onesposobljenjima kao integralni dio politika i praksi jednakih prilika. Poduzimaju se specifične aktivnosti da se unaprijedi svjesnost zaposlenika vezana za postupanje sa osobama sa onesposobljenjima. Osigurava se da se svi zaposlenici, posebno rukovodeći, upoznaju sa njihovim ulogama. Ustanova osigurava podršku i omogućava odsustvo osobama koje su stekle neko onesposobljenje da bi uradile potrebne korekcije, doedukaciju i sl. i u konzultaciji sa stručnim osobama osigurava odgovarajuće radno okruženje.

Obuka i razvoj osoblja

Ustanova organizira edukaciju na temeljima jednakosti. Novo osoblje će biti upoznato sa politikom koja promovira jednakost. Informacije o mogućnostima obuke i razvoja se objavljuju ili na drugi način čine dostupnim zaposlenicima i prati se napredak svakog pojedinca.

Poštivanje na poslu

Ustanova kreira kulturu u kojoj se cijelo osoblje tretira sa uvažavanjem. Rukovodno osoblje ima obavezu uspostaviti standarde prihvatljivog ponašanja koje se očekuje od osoblja i osigura da se standardi primjenjuju, kao i da se samo tako ponaša.

Povrede radnih obaveza, žalbe

U postupku utvrđivanja odgovornosti za povredu radnih obaveza osigurava se da ni jedan pojedinac, unutar bilo koje grupe, ne bude tretiran različito u odnosu na pripadnike drugih grupa. Osigurava se efektivno upravljanje svim žalbama kojima se ukazuje na diskriminaciju. Postoji procedura koja definira ovo postupanje u bolnici.

Ponovno zapošljavanje i viškovi zaposlenika

Ustanova ne smije provoditi diskriminaciju kod selekcije za ponovno zapošljavanje ili u postupcima utvrđivanja viškova zaposlenika zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih promjena.

5. REVIZIJA

Revizija ove politike provodi se svake 3 godine.