



Politika o jednakosti, antidiskriminatornoj praksi i jednakosti u pristupu u uslugama

PZU Specijalna bolnica „PLAVA MEDICAL GROUP“ radi na stvaranju uslova i ostvarivanju jednakih prilika i prava u pružanju usluga, zapošljavanju, odnosu prema zaposlenicima i drugim licima koje borave u Ustanovi. Politika Ustanove je usmjerena na obezbjeđenje uslova da korisnici usluga, prvenstveno pacijenti, postojeći i budući zaposlenici ili kandidati za posao i druga lica koja borave u Ustanovi, ne budu tretirani različito zbog starosne dobi, rase, religijskih uvjerenja, onesposobljenja, etničke pripadnosti, nacionalnosti, spola, seksualne orijentacije, bračnog ili socijalnog statusa (zabrana diskriminacije).

U Ustanovi postoji shvatanje kakve posljedice može prouzrokovati diskriminacija ili drugi oblik nedozvoljenog ponašanja i nastoji se garantovati jednakost prilika i prava za sve. Ova Politika treba da obezbjeđi i da postojeći i budući zaposlenici ili oni koji apliciraju za posao budu jednako tretirani i da se ne zahtijeva ni jedan uslov koji ne može biti realno i pravedno procijenjen.

Politika će se primjenjivati u skladu sa zakonskom regulativom i uz procedure kojima se regulišu 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 diskriminatorskih 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 kojem licu ili grupi lica 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 pola, polnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje naravno pravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života."

Neposredna diskriminacija podrazumijeva svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je nekolicina ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla da bude dovedena u nepovoljniji

položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama. Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala efekat dovođenja nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.

Ostali oblici diskriminacije su: uznemiravanje, spolno uznemiravanje, mobing, segregacija, izdavanje naloga drugima da vrše diskriminaciju i pomaganje u tome, podsticanje 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 proizilaze iz zakona.

Ustanova ima zakonsku, a njeni zaposlenici zakonsku i etičku obavezu da osiguraju da ne dođe do diskriminacije. Posebnu obavezu, u ovom smislu, ima rukovodno osoblje svih nivoa.

Svaki zaposlenik ima obavezu da obezbjedi da ne dođe do diskriminacije u odnosu na drugog zaposlenika ili pacijenta i drugog korisnika usluga ili drugo lice koje boravi u Ustanovi. To podrazumijeva:

- vrednovanje i poštivanje kolega na osnovu njihovog ponašanja, znanja i vještina i obavljanja poslova;
- ponašanje u skladu sa politikama, procedurama i mjerama, uvedenim od strane Ustanove, vezanim za nediskriminatorску praksu;
- eliminisanje diskriminacije za vrijeme selekcije i izbora kadrova, prerasporeda ili obuke;
- odsustvo poticanja ili nagovaranja drugih zaposlenika da postupaju diskriminatorски;
- nekažnjavanje pojedinaca koji se žale ili ukazuju na diskriminaciju.

Zapošljavanje i rad

Ova Politika ima zadatak da osigura:

- 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 uslov ili zahtjev koji se ne može pravedno ocijeniti.

Oglašavanje

Prije oglašavanja upražnjenih radnih mjesta, svi uslovi za obavljanje poslova treba da budu procijenjeni u odnosu na ovu politiku, da bi se osigurala relevantnost i osujetila diskriminacija. Uslovi, koji se postavljaju za pojedine poslove, treba da odražavaju opis posla i da jasno označe 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 da bude koncipiran tako da privuče što veći broj zainteresovanih koji ispunjavaju potrebne uslove.

Pored opisa, svaki oglas treba da sadrži i uslove u pogledu kvalifikacija, znanja i vještina i potrebnog iskustva.

Procjena kandidata

Svaki kandidat se procjenjuje pojedinačno u odnosu na sposobnost da obavlja određeni posao 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 informisani zbog čega nisu izabrani.

Svi intervjui se vode u prisustvu 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 usaglašene sa važećom regulativom, opštim aktima i ovom Politikom. Ove procedure treba da osiguraju da bude izvršen 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. Preduzimaju se specifične aktivnosti da se unaprijedi svjesnost zaposlenika vezana za postupanje sa osobama sa onesposobljenjima. Obezbjeduje 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 konsultacijama stručnim licima obezbjeđuje odgovarajuće radno okruženje.

Obuka i razvoj osoblja

Ustanova organizuje edukaciju na osnovama 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 svo osoblje tretira sa uvažavanjem.

Rukovodno osoblje ima obavezu da uspostavi standarde prihvatljivog ponašanja koje se očekuje od osoblja i osigura da se standardi primjenjuju.

Povrede radnih obaveza, žalbe

U postupku utvrđivanja odgovornosti za povredu radnih obaveza obezbeđuje se da niti jedan pojedinac, unutar bilo koje grupe, ne bude tretiran različito u odnosu na pripadnike drugih grupa.

Obezbeđuje se efektivno upravljanje svim žalbama kojima se ukazuje na diskriminaciju. Postoji procedura koja definiše ovo postupanje u Ustanovi.

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