



**NASLOV:** Politika o jednakosti, antidiskriminatorskoj praksi i jednakosti u pristupu uslugama

**STANDARD:** 1.1. Misija, vizija i vrijednosti

**KRITERIJ:** 1.1.7 C

**Politiku izradio/la:** Koordinator kvaliteta Sahačić Umihana.

**Politiku kontrolisao/la:** Sekretar Ustanove Eminović Merima.

**Politiku usvojila:** Komisija za poboljšanje kvaliteta i sigurnosti zdravstvenih usluga

**Politiku odobrio/la:** Direktor Sejdić dr Nihada.

Revizija:

- 1.RR: 28.03.2013, 15-KK/13.
2. RR: 30.03.2016, 05-598/2016.
3. RR: 03.04.2019, 05-683/2019.
4. RR:06.04.2022, 05-860/2022.

### 1. PODRUČJE PRIMJENE

JZU Centar za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i banjsko liječenje banja «Ilidža» Gradačac.

### 2. DISTRIBUCIJA I NADZOR

- 2.1 Rukovodioci službi i odgovorne osobe dužni su obezbijediti da se sa ovom Politikom upozna svo osoblje Ustanove.
- 2.2 Politika mora biti dostupna svom osoblju Ustanove.
- 2.3 Rukovodioci službi i odgovorne osobe vrše kontinuiranu provjeru pravilnosti primjene ove Politike.
- 2.4 Periodičnu kontrolu primjene Politike vrši Direktor Ustanove.

### 3. POLITIKA

JZU Centar za fizikalnu medicinu, rehabilitaciju i banjsko liječenje banja «Ilidža» Gradačac ( Ustanova ) radi na stvaranju uslova i ostvarivanju jednakih prilika i prava u pružanju zdravstvenih usluga, zapošljavanju, odnosu prema zaposlenicima i drugim licima koja borave u Ustanovi.

Politika je usmjerena na obezbjeđenje uslova da korisnici usluga, postojeći i budući zaposlenici ili kandidati za posao ne budu različito tretirani, zbog strosne dobi, rase, religijskog uvjerenja, onesposobljenja, etičke pripadnosti, nacionalnosti, spola, seksualne orijentacije, bračnog i socijalnog statusa. Takođe da ne budu izloženi nedozvoljenom ponašanju (zastrašivanju i zlostavljanju).

Svi pacijenti imaju jednaka prava na zdravstvenu zaštitu i dostupnost zdravstvenim uslugama.

Svi zaposlenici (postojeći i budući) kao i kandidati za posao imaju jednaka prava u Ustanovi, koji se odnose a ne ograničavaju se na: uslove pristupa zaposlenju, uključujući kriterije za selekciju i uslove izbora, na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući i napredovanje, radne uslove, otkaz i jednaku platu za jednak rad.

Svim zaposlenicima podjednako je omogućen je pristup svim vidovima pomoći na svim nivoima, stručnoj obuci, stručnom usavršavanju, uključujući i praktično radno iskustvo u Ustanovi.

Ustanova će preduzeti sve mjere u cilju sprečavanja diskriminacije u Ustanovi.

#### Diskriminacija

Diskriminacija je svako pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) u odnosu na lica ili grupe, kao i na članove njihovih porodica ili osobama u vezi sa njima, na otvoren ili prikriven način, a koja se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnom ili etničkom porijeklu i pripadnosti, jeziku, vjerskom ili političkom ubjeđenju, spolu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, imovnom stanju, rođenju, zdravstvenom stanju, onesposobljenju, bračnom stanju i drugim ličnim svojstvima.

Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

**Direktna diskriminacija** postoji ako se lice ili grupa, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom ili radnjom, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog nekog ličnog svojstva, a odnosi se na: rasu, boju kože, nacionalno ili etničko porijeklo i pripadnost, jezik, vjersko ili političko ubjeđenje, spol, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, imovno stanje, rođenje, zdravstveno stanje, onesposobljenje, bračno stanje i druga lična svojstva.

**Indirektna diskriminacija** postoji ako se lice ili grupa, zbog njegovog odnosno njihovog ličnog svojstva, stavljaju u nepovoljniji položaj, donošenjem akta ili preduzimanjem radnje, koja je prividno zasnovana na načelu jednakosti tretmana i nediskriminacije, osim ako je taj akt ili radnja opravdana zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.

Oblik diskriminacije predstavlja i pozivanje i navođenje na diskriminaciju, pomaganje u diskriminatorskom ponašanju i povreda načela jednakih prava i obaveza.

Pravna i moralna obaveza Ustanove je da ne dođe do diskriminacije, a rukovodno osoblje je u obavezi da u svakodnevnom radu podstiče zaposlenike i svojim primjerom promovise nediskriminaciju.

Svaki zaposlenik ima obavezu da ne dođe do diskriminacije i to:

- vrednovanjem i poštivanjem kolega,
- preduzimanjem mjera za antidiskriminatorsku praksu.

Ukoliko je prisutna diskriminacija, navedeno osoblje za nadzor u Ustanovi je u obavezi da preduzme sve pravne i moralne mjere kako bi je eliminisala.

### 4. REVIZIJA

Revizija ove politike vrši se svake tri godine.