



ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА,
БЕОГРАД

ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА
БЕОГРАД
Бр. 2975/2
30.12.2022 год
БЕОГРАД, Крајинска 57

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗАВОДА ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
СТУДЕНАТА, БЕОГРАД**

Београд, децембар 2022. године

На основу члана 24. Статута Завода за здравствену заштиту студената, Београд, а у вези члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/2021) и одредби Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), в.д. директора Завода за здравствену заштиту студената, Београд, дана 30.12.2022. године, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЗАВОДУ ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА, БЕОГРАД

УВОД

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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и 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, породилског одсуства, одсуства ради 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 лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се 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. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. Закона о родној равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Значење појединих изрази

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

- род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или

мушкарци;

- једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- родна перспектива 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 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 из посебног закона не произлази другачије;
- родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

- родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09).

ОПШТИ ДЕО

Назив, подаци о седишту, одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Назив: Завод за здравствену заштиту студената

Седиште и адреса: Београд, Крунска бр. 57

Електронска адреса: studentska.poliklinika@zzzsbg.rs

Веб сајт: <http://www.zzzsbg.rs>

Матични број: 07010117

ПИБ: 100281358

Руководилац обвезника доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности: Прим. др Марија Обрадовић, в.д. директора.

Одлуком в.д. директора бр. 2666 од 25.11.2022. године, именована је дипл. правник Виолета Марковић, руководилац општих, правних и кадровских послова, за лице задужено за родну равноправност, са следећим задужењима:

- праћење спровођења политике и мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга Завода;

- праћење стања о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Заводу и састављање извештаја о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Заводу;

- предаје предметне извештаје директору Завода и након доношења доставља Министарству;

- предлагање одређивања посебних мера у Заводу у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у смислу спровођења Закона о родној равноправности, Националне стратегије за родну равноправност и акционог плана за спровођење стратегије;
- Припрема, заједно са запосленим задуженим за кадровске послове, податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
- обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;- обавља и друге послове и стручно се едукује у вези примене Закона о родној равноправности.

Лична карта Завода за здравствену заштиту студената

Завод за здравствену заштиту студената Београд (даље: Завод) основан је 02.07.1948. године под називом Студентска поликлиника са стационаром. Од тада је од стране надлежних органа у више наврата мењан назив, као и оснивач установе. Одлуком Владе РС 05 бр. 022-1912/2020 од 5. марта 2020. године о преузимању оснивачких права над заводима који обављају здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите („Сл. гласник РС“ бр. 21/2020), оснивачка права над Заводом су са града Београда пренета на Републику Србију.

Укупна површина коју Установа користи за обављање здравствене делатности 4735 м² и налази се на четири локације. Седиште Завода је у Крунској 57, а Стационар Завода са 20 постеља је у улици проте Матеје 29. Завод пружа услуге у студентима у амбуланти при студентским домовима и то у „Студентском граду“ на Новом Београду, на локацији Тошин бунар бр. 143 (Служба опште медицине, стоматологије и здравствене заштите жена) и у Студентском дому „Карабурма“ у улици Мије Ковачевића бр 76 (Служба опште медицине).

У складу са чл. 10. Правилника о ближим условима за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима здравствене службе („Сл. гласник РС“ бр. 45/2006...18/2022) и Статутом Завода, Завод обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите у области рада изабраних лекара (општа медицина, здравствена заштита жена и стоматолошка здравствена заштита), као и специјалистичко-консултативну делатност у области физикалне медицине и рехабилитације, офталмологије, дерматовенерологије, оториноларингологије, психијатрије-неуропсихијатрије, опште хирургије и интерне медицине. Завод за потребе студената обезбеђује и услуге медицинске дијагностике и стационарно лечење у складу са законом.

У оквиру своје делатности Завод нарочито:

1. Обавља послове промоције, заштите и унапређења здравља, спречавања и раног откривања болести, лечење, рехабилитацију болесних и повређених;
2. Прати и проучава здравствено стање студената и предлаже мере за очување и унапређење њиховог здравља;

3. Истражује и открива узроке и појаве ширења обољења и повреда, као и начин и мере њиховог сузбијања, раног откривања, ефикасног и квалитетног лечења, рехабилитације и спречавања инвалидности;
4. Прати и спроводи стручно и научно утврђене методе дијагностике, лечења и рехабилитације, поштујући стручно–методолошке и доктринарне критеријуме (протоколе);
5. Организује и спроводи стручно усавршавање здравствених радника, здравствених и осталих сарадника;
6. Обавља редовну контролу квалитета исхране у студентским и ђачким ресторанима, као и редован хигијенско-санитарни надзор у објектима за колективни смештај ђака и студената
7. Учествује у спровођењу неопходних мера у случају елементарних непогода или других ванредних ситуација;
8. Организује и спроводи унутрашњи надзор над стручним радом;
9. Обавља друге послове у складу са законом.

Завод обезбеђује здравствену заштиту за популациону групу студената београдских универзитета и високих струковних школа у Београду, старости до 26 година живота, без обзира на њихово пребивалиште. На београдским универзитетима студира 117 000 студената.

Медицинске службе у Заводу су: Служба опште медицине, Служба за здравствену заштиту жена, Служба за специјалистичко - консултативну делатност, Служба за стоматолошку здравствену заштиту, Служба за унапређење и очување здравља, Служба за медицинску дијагностику, Служба социјалне медицине са информатиком, као и Стационар Завода са 20 постеља. Немедицинске службе: Служба за немедицинске послове којој припада Одељење за економско-финансијске послове, Одељење за правне, кадровске и административне послове, као и Одељење за техничке и друге сличне послове.

РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА И ПРИНЦИП УРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ КОД ПОСЛОДАВЦА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају

сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова који је прописан Законом о родној равноправности. Принцип уравнотежене заступљености полова, постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ У ЗАВОДУ

Полна структура запослених и радно ангажованих лица у Заводу

Пол	Број	У процентима
МУШКАРЦИ	24	14%
ЖЕНЕ	147	86%
УКУПНО	171	100%

Полна структура запослених Завода у органима управљања

Управни и Надзорни одбор	Укупан број чланова из реда запослених	Жене/број и у процентима	Мушкарци/број и у процентима
Управни одбор	2	2 (100%)	0 (0%)
Надзорни одбор	1	0 (0%)	1 (100%)
Укупно	3 (100%)	2 (67%)	1 (33%)

Полна структура запослених Завода по организационим јединицама

Ред. бр.	Орг. јединица	Укупно	Мушкарци/број и у процентима	Жене/број и у процентима
1.	Управа	4	0 (0%)	4 (100%)
2.	Служба опште медицине	39	3 (7,7%)	36 (92,3%)

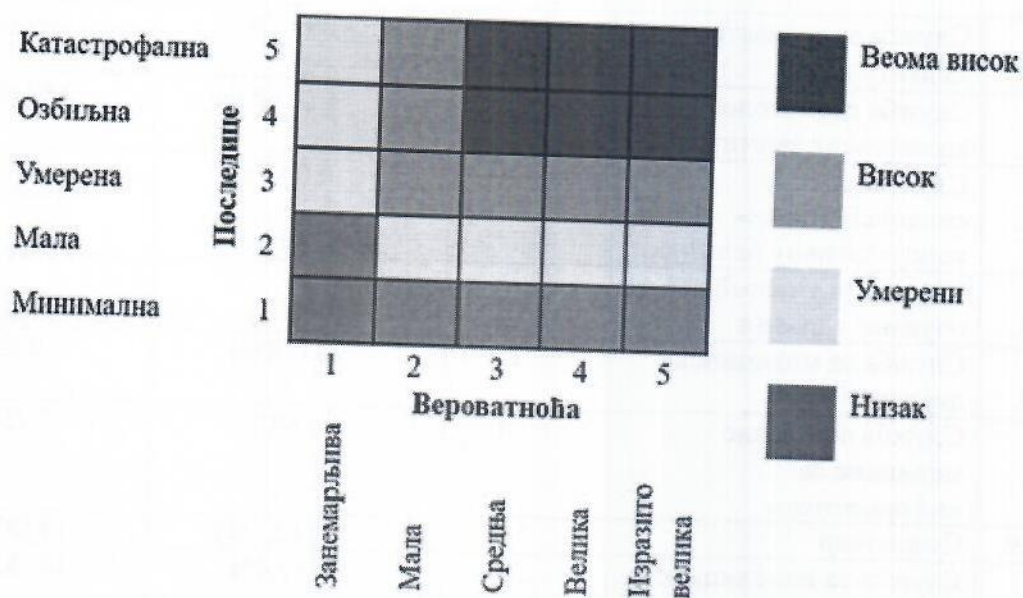
3.	Служба за здравствену заштиту жена	15	2 (13%)	13 (87%)
4.	Служба стоматолошке здравствене заштите	26	4 (15,4%)	22 (85,6%)
5.	Служба за специјалистичко-консултативну делатност	31	5 (16%)	26 (84%)
6.	Служба за унапређење и очување здравља	3	0 (0%)	3 (100%)
7.	Служба за медицинску дијагностику	11	2 (18%)	9 (82%)
8.	Служба социјалне медицине са информатиком	4	2 (50%)	2 (50%)
9.	Стационар	16	2 (12,5%)	14 (87,5%)
10.	Служба за немедицинске послове	22	4 (17,4%)	18 (82,6%)

Полна структура запослених Завода на руководећим радним местима

Запослени на руководећим радним местима	Укупно	Жене/ у процентима	Мушкарци/ у процентима
	27	20 (74%)	7 (26%)

МАТРИЦА ЗА МЕРЕЊЕ И ПРОЦЕНУ РИЗИКА

Процена степена ризика извршена је помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели.



Процена ризика у одређеној организационој јединици или процесу рада врши се тако што се број запослених мање заступљеног пола у тој организационој јединици подели са укупним бројем запослених у тој организационој јединици и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у конкретној организационој јединици или процесу рада на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последица према горе наведеној табели служи да се у свакој организационој јединици или процесу рада идентификује и валоризује ризик од повреде принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0-10% веома висок ризик
- 11-20% висок
- 21-30 умерени
- 31-40% низак

ОПИС СТАЊА

У Заводу, на основу статистике заступљености оба пола постоји осетна неуравнотеженост полова у корист особа женског пола на нивоу целе установе (ризик је 16,33% - висок), као и у већини организационих целина (9 од 10 организационих јединица), и то:

- Управа, Служба опште медицине и Служба за унапређење и очување здравља (3) – веома висок ризик;
- Служба за здравствену заштиту жена, Служба стоматолошке здравствене заштите, Служба за специјалистичко-консултативну делатност и Стационар (4) – висок ризик;

- Служба за медицинску дијагностику и Служба за немедицинске послове (2) – умерен ризик.

Уравнотежена заступљеност полова је присутна у Служби социјалне медицине са информатиком.

Оваква несразмера у структури по полу на нивоу Завода и у већини организационих јединица је последично стање с обзиром да је у Републици Србији здравствена струка заступљенија међу особама женског пола, односно да се за упис у средње школе здравствене струке, као и на високошколске установе здравствене струке у већем броју опредељују особе женског пола. Ново запошљавање се врши путем јавних огласа у којима су наведени услови за учешће на конкурс, који су искључиво из домена стручности и евентуално других захтеваних услова и вештина који су неопходни за обављања послова на одређеном радном месту, независно од пола, те је на тај начин у потпуности дата једнака могућност запошљавања уз поштовање родне перспективе и свих принципа родне равноправности. Завод нема утицај на број и полну структуру лица која ће се јавити на оглас за запослење.

Низак ниво ризика од неравномерне заступљености присутан је међу запосленима на руководећим радним местима. Избор руководећег кадра врши се на основу критеријума стручних компетенција и организационих вештина. Већа заступљеност женског пола је у кореалици са већим бројем запослених жена, како на нивоу Завода, тако и у појединим организационим јединицама.

Благо већа заступљеност женског пола у органима управљања из реда запослених такође је у кореалици са већим бројем запослених жена, како на нивоу Завода, тако и у појединим организационим јединицама.

Стручно усавршавање свих запослених се обавља у складу са законом, интерним актима и утврђеним процедурама и критеријумима, те према захтеву запослених.

Плате и остала примања запослених одређене су на основу коефицијената који се утврђују позитивним прописима, те ни на који начин нису у вези са родном заступљеношћу, па самим тим не постоји јаз ни у том делу.

У стручним телима, као и у другим телима и комисијама Завода родна заступљеност условљена је објективним критеријумима за избор у одређена тела (представници организационих јединица), квалификационом структуром расположивог кадра, радном оптерећеношћу и бројношћу других задужења.

Из наведеног произилази да не постоје принципи или мере које би Завод могао да предузме, а којима би се постојећи јаз међу половима смањено. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности, у Заводу у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Свакако, имајући у виду да јаз објективно постоји, оцењен је умерени степен ризика, те мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон о родној равноправности разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште 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.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 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.

Посебне мере у Заводу

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, одређују се следеће посебне, односно подстицајне мере:

➤ Предност у запошљавању треба дати кандидату мање заступљеног пола у одређеној организационој јединици односно процесу рада, уколико се у току спровођења конкурса утврди да кандидат мање заступљеног пола испуњава све захтеване услове као кандидат више заступљеног пола;

➤ **Употреба родно осетљивог језика** на интернет презентацији органа код означавања лица, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и слично. Упознавање свих запослених са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије;

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

У интерним документима у Заводу није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

➤ **Континуирано стручно усавршавање запослених** о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. У складу са реалним могућностима у односу на расположиве финансије и организацију рада, подстицати запослене да похађају одређене програме обука које се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације

➤ **Промовисање једнаких могућности** у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

➤ **Уравнотежена заступљеност полова** у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

➤ **Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва** у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

➤ **Прикупљање релевантних података** разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Наведене мере примењују се континуирано, без временског ограничења а спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, до постизања циља због којег су прописане.

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	e-mail
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊА

Предвиђене посебне или подстицајне мере, спроводе се континуирано у току календарске године а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, при чему Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу које прописује Министарство и у њега се уноси свака промена тих података у року од 8 радних дана од дана када је промена настала.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

Овај План ступа на снагу даном доношења, када се објављује и на сајту Завода www.zzzzsbg.rs/Документа и Документа за запослене.

У писаном облику овај План се чува у архиви Завода и у Одељењу за правне, кадровске и административне послове.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Заводу.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, сведе на минимум.

КОНТРОЛА СПРОВОЂЕЊА МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

Име и презиме	Функција	Телефон	е-маил
Виолета Марковић	Руководилац општих, правних и кадровских послова	011/344-3395	pravnik@zzzzsbg.rs

В.Д. ДИРЕКТОРА
Прим. др Марија Обрадовић

