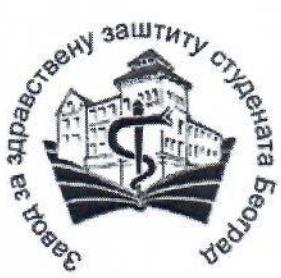


Бр. 2962

29.12.2022. год
БЕОГРАД, Крунска 57

ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ
СТУДЕНАТА, БЕОГРАД



**ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ЗАВОДУ ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА,
БЕОГРАД,**

ЗА 2023. ГОДИНУ

Београд, децембар 2022. године

На основу чл. 24. Статута Завода за здравствену заштиту студената, Београд, а у складу са чл. 13. и 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС" бр. 52/2021), в.д. директора Завода, дана 30.12. 2022. године доноси:

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЗАВОДУ ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА, БЕОГРАД, ЗА 2023. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Заводу за здравствену заштиту студената, Београд (у даљем тексту: Завод), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

1.1. Правни оквир

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

II САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о Заводу- назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности Завода,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачким радним места по полној структури,
- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

2.1. Подаци о Заводу:

Назив:	Завод за здравствену заштиту студената	
Седиште послодавца:	Београд, Крунска 57	
Порески идентификациони број (ПИБ):	100281358	
Број решења о упису у Регистар привредних субјеката:	5-50-00, Привредни суд у Београду	
Матични број:	07010117	
Шифра делатности послодавца:	8621	
Укупан број запослених:	171	
Број запослених разврстан по полној структури:	Ж 147 -86 %	М 24 - 14%
Број руководећих радних места разврстан по полној структури	Ж 19 -76%	М 6 -24%
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Ж 128 -88%	М 18 -12 %
Број жена које ће се вратити на рад у 2023. години, а које су користиле породиљско одсуство:	1	
Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол):	/	

III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и самозапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

3.1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Заводу

У Заводу не постоји дискриминација према полу, било при запошљавању или на подручју рада.

Не постоје, нити било којим општим актом Завода могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Завода може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

Значајно процентуално већа заступљеност жена у радном односу, на нивоу целог Завода, последица је затеченог стања, као и већег броја жена које конкуришу за послове, посебно у оквиру медицинске делатности.

Највећи број запослених и ангажованих лица оба пола је средње животне доби.

Завод ће у наредним периоду, у складу са могућностима спроводити стимулативне мере којима се дају посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивању једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада и пословања и то:

- ✓ свим кандидатима дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту;
- ✓ огласи за пријем у радни однос се односе искључиво на позицију, а никако на лична својства (од кандидата се не траже падаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима и слично);

- ✓ пружање саветодавне помоћи у области усавршавања и напредовања у каријери;
- ✓ планирање и резервисање потребних финансијских средстава за едукације запослених из области равноправности полова, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично;
- ✓ падстиче се распоређивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то магуће у складу са расположивим кадровским капацитетима (а полазећи од квалификација запосленог, раднаг искуства и осталих параметара који су од значаја за ту позицију);
- ✓ спровођење мера које обезбеђују усклађивање радног и пародичног живота;
- ✓ праћење искуства запослених по повратку са породиљског одсуства и одсуства са неге или посебне неге детета и спречавање евентуалних неправилности код распоређивања на радно место;
- ✓ праћење активности за спровођење превенције од сексуалног узнемирања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације на основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запасленик с тим у вези;
- ✓ увађење по потреби и других мера које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом.

3.2. Примена и контрола спровођења мера

Дефинисане мере примењиваће се током целе 2023. године у циљу унапређивања радне равноправности, спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о томе, као и уклањања родних стереотипа.

Контролу спровођења посебних мера врши Лице задужено за родну равноправност у Заводу.

IV САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

О спроведеном Плану сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова, који се доставља ресорном министарству најкасније до 31. јануара наредне године.

Извештај садржи следеће податке:

1. процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених;
2. податке о променама у полној структури запослених у претходној календарској години;
3. податке о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом, према полној структури запослених;
4. податке о променама у броју истоветних радних места, према општем акту, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури запослених;
5. податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених;
6. податке о променама у броју радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

План се објављује на јавно доступној интернет страници Завода www.zzzzsbg.rs, о чему се обавештава надлежно министарство (о доношењу Плана и о интернет страници на којој је исти објављен), а најкасније до 31. децембра текуће године за наредну годину.

В.Д. ДИРЕКТОРА ЗАВОДА
Прим.др Марија Обрадовић