

Б. 2725  
28.12.23 год.  
БЕОГРАД, Крунска 57

**ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА, БЕОГРАД**

**КРУНСКА 57, БЕОГРАД**



**ПЛАН МЕРА  
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
ЗА 2024. ГОДИНУ**

**БЕОГРАД, децембар 2023. 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. директорка Завода, дана 28.12.2023. године доноси:

**ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
У ЗАВОДУ ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ СТУДЕНАТА, БЕОГРАД  
ЗА 2024. 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, послодаваца 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 извршилачких радних 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:	173	
Број запослених разврстан по полној структури:	Ж 146-84,4%	М 27-1,60%
Број руководећих радних места разврстан по полној структури:	Ж 20-74,1%	М 7-25,9%
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Ж 127-85,8%	М 21 -14,2%
Број жена које ће се вратити на рад у 2024. години, а које су користиле породично одсуство:	/	
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 наредном периоду, у складу са могућностима спроводити стимулативне мере којима се дају посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања 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 подаци 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 могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима (а полазећи од

квалификација запосленог, радног искуства и осталих параметара који су од значаја за ту позицију);

- ✓ спровођење мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота;
- ✓ праћење искуства запослених по повратку са породилског и одсуства са неге или посебне неге детета и спречавање евентуалних неправилности код распоређивања на радно место;
- ✓ праћење активности за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације на основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених с тим у вези;
- ✓ увођење 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 2024. 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 министарстау 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](http://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. ДИРЕКТОРКА ЗАВОДА**

Прим. др Марија Обрадовић

