

ИНСТИТУТ ЗА ОНКОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ, СР. КАМЕНИЦА

Број: 4/22/3-5258

Дана: 29.12.2022.

На основу чл. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 17. Статута Института за онкологију Војводине, Сремска Каменица, (даље: Институт), дана 29.12.2022. године, доноси

## **ПЛАН**

### **УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА**

#### **РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ИНСТИТУТУ**

##### **Уводне одредбе**

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада ради неге детета, одсуства ради посебне 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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

## **Правни оквир**

- **Устав Републике Србије** ("Службени гласник РС", бр. 98/2006);
- **Закон о забрани дискриминације** ("Службени гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021);
- **Закон о раду** ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- **Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије** ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** ("Службени гласник РС", бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Института

## **Садржина Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Института.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука Института, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Института.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Института.

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 производиле 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 друштву (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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

## **ОПШТИ ДЕО**

**Назив, подаци о седишту и одговорном лицу Института**

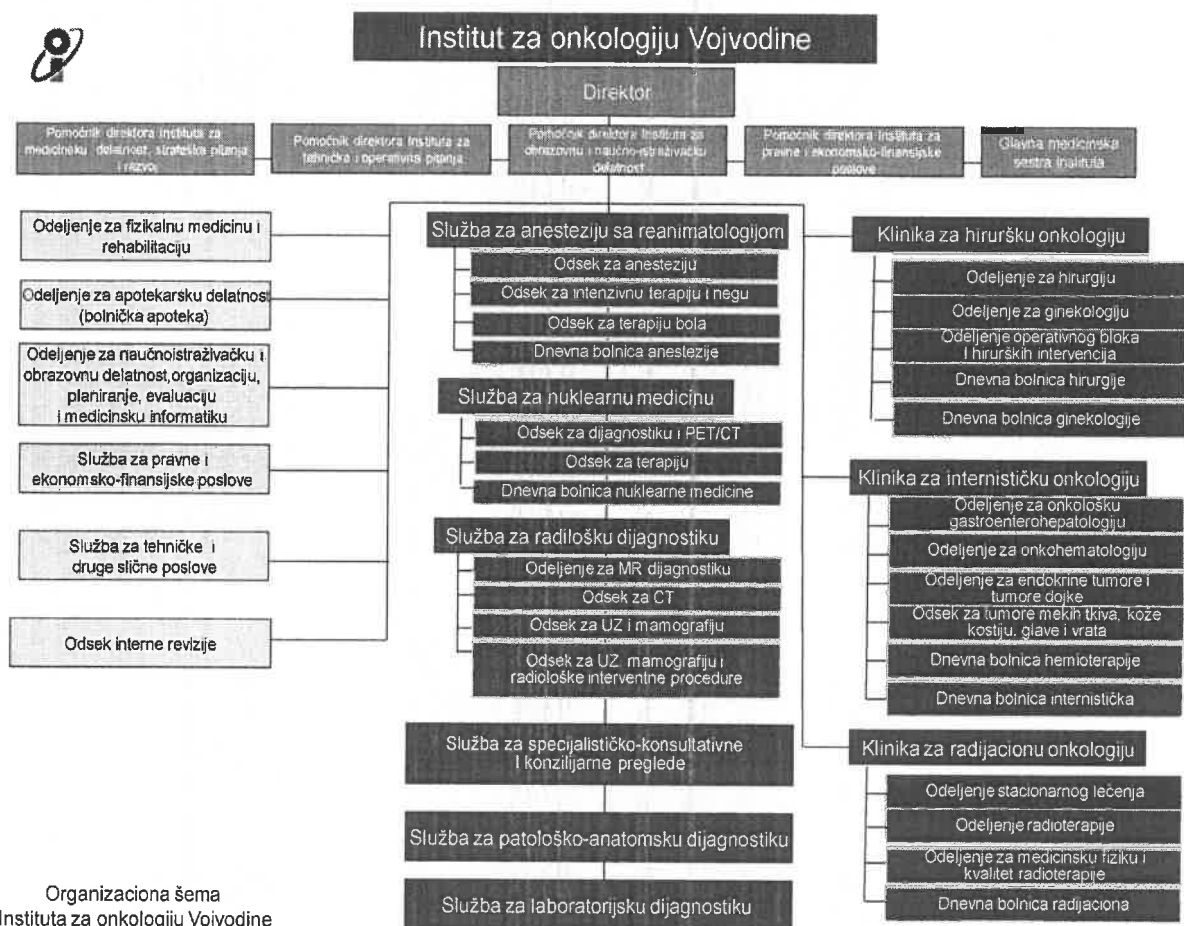
Назив: ИНСТИТУТ ЗА ОНКОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ

Адреса седишта: ПУТ ДОКТОРА ГОЛДМАНА 4, 21204 СРЕМСКА КАМЕНИЦА

Матични број: 08054983

ПИБ: 100804613

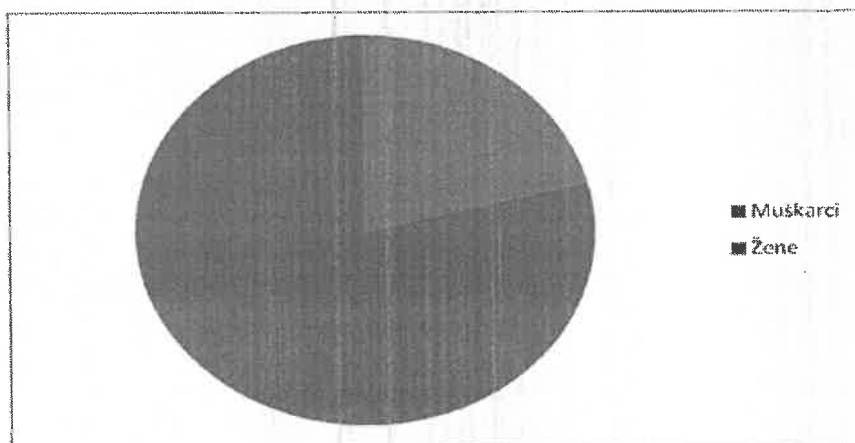
Одговорно лице: Проф. др Зоран Радовановић, директор Института



## ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ИОВ

### Полна заступљеност у Институту:

|           | Жене | %  | мушкарци | %  | укупно |
|-----------|------|----|----------|----|--------|
| Запослени | 459  | 79 | 115      | 21 | 574    |



Родна структура запослених у Институту

Од укупног броја запослених: 21% чине мушкарци, а 79% чине жене.

#### Старосна структура запослених у Институту:

Укупно: 117 (20%) од 21-30 година живота      <21 године – Ж: 5 (100%)  
 Ж: 88 (75%)  
 М: 29 (25%)

Укупно: 142 (25%) од 31-40 година живота  
 Ж: 111 (78%)  
 М: 31 (22%)

Укупно: 158 (28%) од 41-50 година живота  
 Ж: 133 (84%)  
 М: 25 (16%)

Укупно: 120 (21%) од 51-60 година живота  
 Ж: 97 (81%)  
 М: 23 (19%)

Укупно: 35 (6%) од 61-70 година живота  
 Ж: 29 (83%)  
 М: 6 (17%)

#### Структура запослених према степену образовања:

| Ниво квалификације: | Укупно:      | Жена:        | Мушкараца:  |
|---------------------|--------------|--------------|-------------|
| 1. НИЖИ             | 43 (7,4 %)   | 41 (95 %)    | 2 (5 %)     |
| 2. СРЕДЊИ           | 268 (46,7 %) | 246 (91,7 %) | 22 (8,2 %)  |
| 3. ВИШИ             | 95 (16,6 %)  | 72 (76 %)    | 23 (24 %)   |
| 4. ВИСОКИ           | 168 (29,3 %) | 100 (59,5 %) | 68 (40,4 %) |

## **Анализа стања**

Као што се може видети из приложених података Институт са односом запослених 79 % према 31 % у корист жена налази се у умереном ризику за повреду принципа родне равноправности. Верујемо да је овај однос повезан са чињеницом да у нашој земљи традиционално послове медицинских сестара/техничара обављају жене, које се већински едукују за ове професије да је динамика уписа мушкараца и жена у средње школе и факултете медицинске струке у корист жена, те се такав однос пресликава и на запослене у здравственим установама.

За овакав однос не постоје принципи или мере које би Институт могао да предузме, а којима би се овај јаз међу половима смањио. Родни јаз може се ублажити једино предузимањем дугорочних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису у средње школе као и на студијске програме из медицинске струке.

На основу анализе података о укупним месечним примањима, може се закључити да не постоји родни јаз и да, у складу са Колективним уговором И законима, у Институту сви запослени остварују право на једнаку зараду.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Институту у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

## **Мере за остваривање и унапређење родне равноправности**

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне мере.

## 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.

## 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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности Институт, доноси следеће посебне, односно подстицајне мере:

- Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са фраматичким родом, на интернет презентацији код означавања лица, у општи И појединачним актима Института као И каналима екстрне комуникације. 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 Институту 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.
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- Континуирано стручно усавршавање запослених и додатне обуке запослених за спровођење и унапређење политике једнаких могућности. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.
- Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

- Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији, као и примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду.
- 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.

У Институту је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада Института; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; доставља извештаје директору Института, које директор Института након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог у Влади Републике Србије; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; предлаже одређивање посебних мера у Институту, у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у складу са Законом о родној равноправности, Националном стратегијом за родну равноправност и Акционим планом за спровођење Стратегије; обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

#### **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.

### **Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Институт нема неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако ове мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

### **Почетак примене плана**

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

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем директора Института о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова 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.

### **Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима**

|            |          |                  |                              |
|------------|----------|------------------|------------------------------|
| Име:       | Презиме: | Контакт телефон: | Електронска адреса:          |
| Александра | Ковач    |                  | Kovac.aleksandra@onk.ns.ac.r |

383  
Проф. др Зоран Радовановић  
Директор Института за онкологију Војводине

