

ИНСТИТУТ ЗА ПЛУЋНЕ БОЛЕСТИ ВОЈВОДИНЕ
Пут доктора Голдмана 4
Сремска Каменица

Датум: 29.12.2022.

Број: 3865/1

На основу чл. 19. 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) Директор Института за плућне болести Војводине, дана 29.12.2022. године, доноси:

П Л А Н
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. 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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja; 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 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).

Законом о родној равноправности 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.

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 представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштва, политичких странака, синдикалних организација и удружења.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима је и деловање у области социјалне и здравствене заштите. У члану 36. овог Закона прецизирана је родна област социјалне и здравствене заштите у коме су органи јавни власти који обављају ове послове дужни да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује један приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а наручито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама. Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања. Основни принципи који уређују заштиту принципа родне равноправности су у надлежности Устава Републике Србије, Закона о родној равноправности, Закона о забрани дискриминације, Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Закона о заштити права и слобода националних мањина. Родна равноправност је регулисана и националном стратегијом за родну равноправност, а од међународних правних аката од посебног значаја је Европска повеља о равноправности жена и мушкараца на локланом нивоу. Родна равноправност се остварује, унапређује и развија спречавањем, сузбијањем и заштитом од родно засноване дискриминације и применом општих и посебних мера које омогућавају заједници да развијају иновације којима ће допринети већи степен друштвене укључености група, као и појединаца.

2. МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике.

Међународни акти који регулишу питања родне равноправности:

- 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 (CEDAW);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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 који регулише питање родне равноправности;

- 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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", бр. 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног закона ("Службени гласник РС", бр. 35/19);
- Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС", бр. 22/09 и 52/2021);

- Закон о изменама и допунама и забрани дискриминације ("Службени гласник РС", бр. 22/09);
- Закон о равноправности полова ("Службени гласник РС", бр. 104/09);
- 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);
- Општа Акта Института за плућне болести Војводине;

3. САДРЖИНА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Института за плућне болести Војводине.

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 као и обављања радних процеса.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, док је осетно неуравнотежена заступљеност полова када је заступљеност једног од полова нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано.

Родно осетљива статистика Института за плућне болести Војводине

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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 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.

4. РАДНИ ПРОЦЕСИ

Општи подаци о Институту за плућне болести Војводине

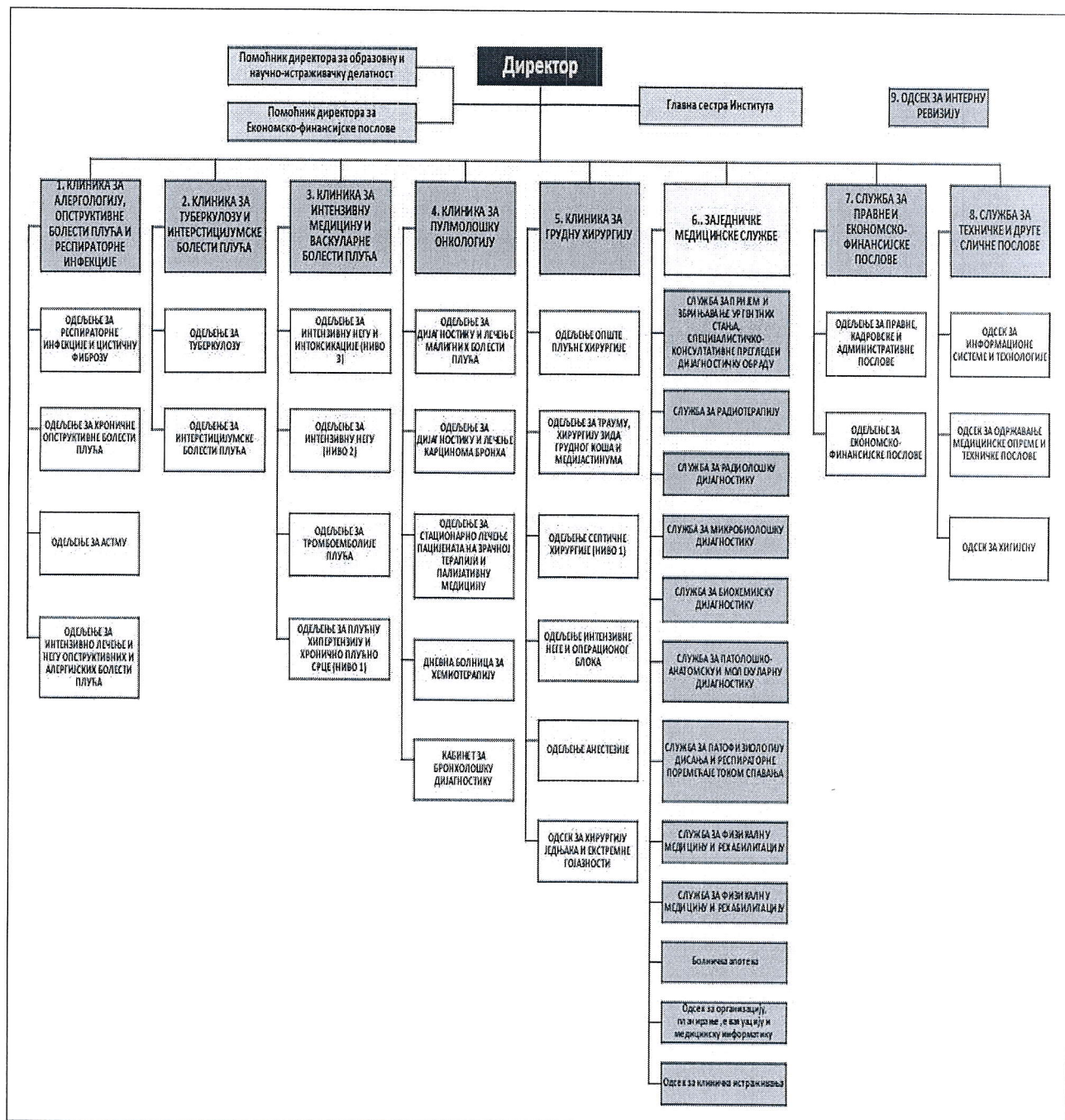
Табела 1. Основни подаци Института за плућне болести Војводине

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Назив	Институт за плућне болести Војводине	
Скраћени назив	ИПБВ	
Матични број	08042462	
ПИБ	100804605	
Адреса седишта	Пут доктора Голдмана 4, 21204 Сремска Каменица	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Илија Андријевић
	Контакт телефон	066/8805188
	E mail	ipbvojvodine@gmail.com

Институт за плућне болести Војводине (у даљем тексту Институт) своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, у Сремској Каменици и Новом Саду (општина Нови Сад). Оснивач Института је Извршно веће Војводине. Органе Института чине Директор, Управни одбор и Надзорни одбор.

Институт обавља високоспецијалистичку, консултативну и стационарну здравствену делатност на терцијарном нивоу здравствене заштите из више грана медицине. У обављању здравствене делатности Институт пружа превентивне, дијагностичке, терапеутске и рехабилитационе здравствене услуге из специјалистичких и ужих специјалистичких грана медицине, односно области здравствене заштите.

У циљу остваривања ефикасности, рационалности и поделе рада у спровођењу здравствене заштите, заједничког коришћења капацитета, опреме и кадрова, економичности у пословању и развоју, у Институту су образоване организационе јединице. У саставу организационих јединица образоване су уже организационе јединице (службе, одељења, одсеци и кабинети). Организациона структура приказана је на слици 1.



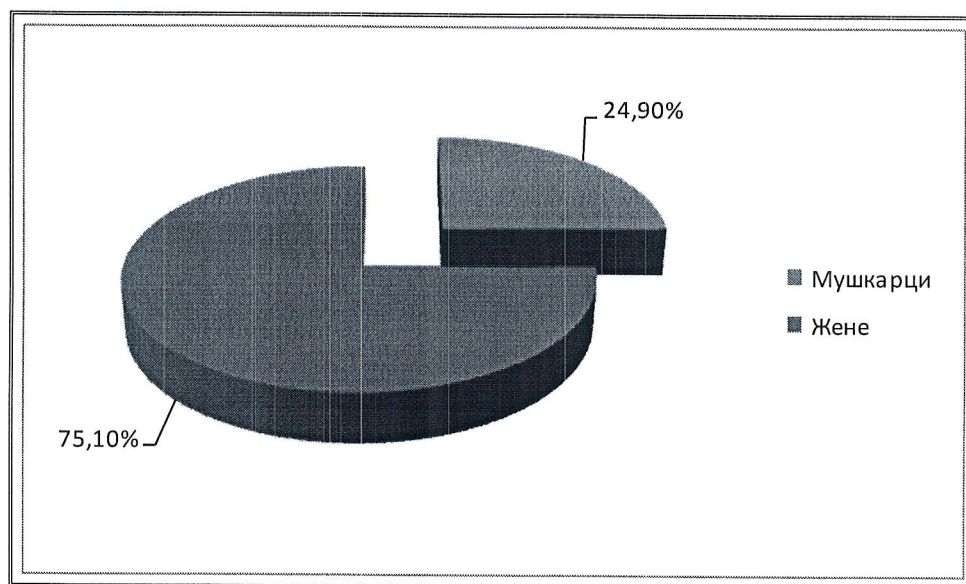
Слика 1. Организациона шема Института за плућне болести Војводине

Укупан број запослених Института на одређено и неодређено време износи 602.

Укупан број запослених према полу, стручној спреми, годинама, исказан је кроз табеле и графичке приказе.

Табела 2. Родна структура запослених у Институту за плућне болести Војводине

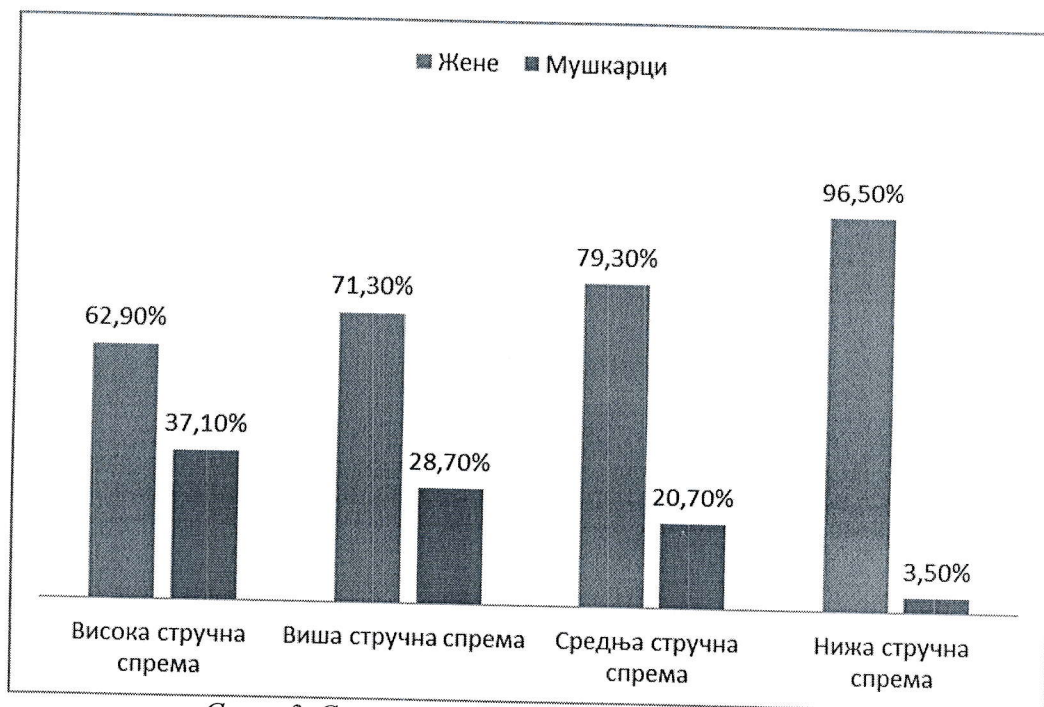
ЗАПОСЛЕНИ У ИНСТИТУТУ	
Мушкарци	Жене
150 (24,9%)	452 (75,1%)



Слика 2. Родна структура запослених у Институту за плућне болести Војводине

Табела 3. Стручна спрема запослених Института за плућне болести Војводине

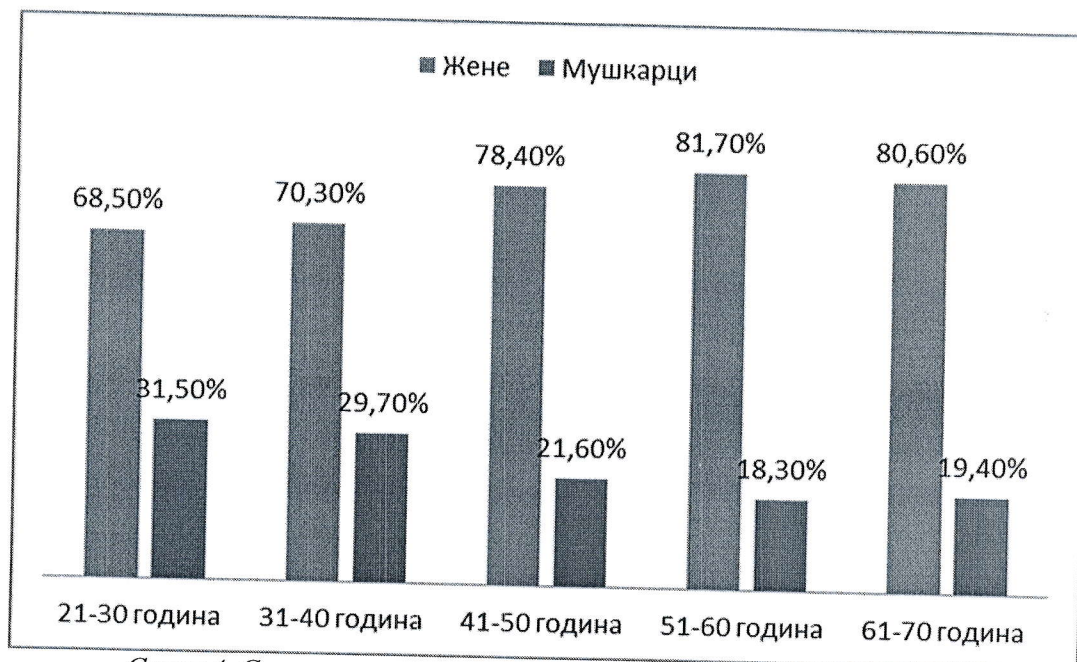
Стручна спрема	Укупно	Жена	Мушкарац
Висока стручна спрема	143 (23,7%)	90 (62,9%)	53 (37,1%)
Виша стручна спрема	87 (14,5%)	62 (71,3%)	25 (28,7%)
Средња стручна спрема	343 (57,0%)	272 (79,3%)	71 (20,7%)
Нижа стручна спрема	29 (4,8%)	28 (96,5%)	1 (3,5%)



Слика 3. Стручна спрема запослених у Институту

Табела 4. Старосна структура запослених

	21-30 година живота		31-40 година живота		41-50 година живота		51-60 година живота		61-70 година живота	
Укупно	127 (21,1%)		155 (25,7%)		153 (25,4%)		131 (21,8%)		36 (6,0%)	
Пол	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Укупно према полу	40 31,5%	87 68,5%	46 29,7%	109 70,3%	33 21,6%	120 78,4%	24 18,3%	107 81,7%	7 19,4%	29 80,6%



Слика 4. Старосна структура запослених разврстана према полу

5. ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Органа јавне власти.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена ризика у одређеном рандом процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

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

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

На основу дате родне структуре запослених у организационим јединицама Института за плућне болести Војводине извршена је процена ризика и представљена у табели.

Табела 5. *Процена ризика родне равноправности у Институту*

Орган јавне власти	Проценат уравнотежености	Степен ризика
Институт за плућне болести Војводине	24,9%	Умерен ризик

На основу представљених бројчаних података, може се констатовати да у структури запослених у Институту постоји родна несразмерност, и то у корист жена. Овакав тренд заступљености се може повезати са чињеницом да је за већину радних места предвиђена здравствена струка и да је већи број жена које изаберу занимање медицинска сестра/техничар. И поред утврђених ризика, приказаних у табели у Институту у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола. У том смислу није заступљена дискриминација у структури запослених, јер Институт не може имати утицај на полну структуру лица приликом јављања на оглас за запошљавање.

Плате запослених, обрачунавају се и исплаћују у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених у Институту није условљено полом запослених.

6. МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ

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

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.

Циљеви одређивања и спровођења посебних мера:

Циљ доношења Плана и спровођења посебних и општих мера јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама деловања. 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 мушкараца и жена, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања у Институту и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

У свом раду и деловању Институт има за циљ заштиту, унапређење заступање економског, социјалног и правног статуса својих запослених. У остваривању циљева Институт ће у свом раду и деловању убудуће:

- покретати расправе и акције о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада и по основу рада;
- изграђивати ставове о свим битним питањима рада и живота запослених;
- остваривати пуну заштиту својих запослених, у случају када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке ако се утврди да су им та права нарушена;
- системски, благовремено, истинити у потпуно информисати запослене у Институту.

Врсте посебних мера су:

1. мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
2. подстицајне мере - представљају мере којима дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима;
3. програмске мере – представљају мере којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама делатности Института, уз истовремено поштовање свих специфичности Института као високоспецијалистичке установе, **одређују се посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:**

- 1. промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада** - подстицати запошљавање мање заступљеног пола водећи рачуна о законским нормама, критеријумима, стручности како би се смањио родни дисбаланс у Институту за плућне болести Војводине - због постојања дисбаланса у погледу пола запослених, потребно је подстицати запошљавања пола мање заступљености. Такође, приликом преласка запослених из једне у другу организациону јединицу, водити рачуна о родном балансу запослених.
- 2. стварање једнаких могућности за напредовање, образовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених у свим сферама деловања Института**
- 3. едукација** - похађање обука и семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања као и за запослене –стечена знања и вештине у органима управљања примениле би се приликом утврђивања програмских циљева и начела као и програма рада и приликом израде аката Института. Спровођење едукације запослених кроз брошуре, информативне материјале и обуке како би се запослени информисали и обучили о родној равноправности и на тај начин би се унапредила политика једнаких могућности, минимизирала могућност настака повреде принципа родне равноправности, смањила дискриминација, запослени упознали о мерама санкционисања и др.
- 4. имплементација родно осетљивог језика** - 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.
- 5. 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. Спровођење ове мере се врши кроз размену информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, и слично.

За успешно остваривање и унапређење родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Институту. У оквиру Института именовано је лице за родну равноправности чији је задатак да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Института;
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Института;
- доставља извештаје Директору Института;
- сарађује са Министарством 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;

Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врши Директор Института, и лице задужено за родну равноправност. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Рокови за спровођење посебних мера

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 објављивања на огласној табли Института.

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.

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.

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме:	Анђа Јовић
Телефон:	021/480-5109
Мобилни телефон:	066/8805109
E mail:	andja.jovic@institut.rs

Име и презиме:	Јелена Крчмар
Телефон:	021/480-5385
Мобилни телефон:	066/8805976
E mail:	jelena.krcmar@institut.rs

У Сремској Каменици,
Дана 29.12.2022. године



в.д. Директора Института
Проф. др сци. мед. Илија Андријевић


(име, презиме и потпис)