

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1.1. 2025. до 31. 12. 2025. године
ИНСТИТУТА ЗА ПЛУЋНЕ БОЛЕСТИ, СРЕМСКА КАМЕНИЦА

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: ИНСТИТУТ ЗА ПЛУЋНЕ БОЛЕСТИ ВОЈВОДИНЕ Седиште и адреса: 21204 СРЕМСКА КАМЕНИЦА, ПУТ ДОКТОРА ГОЛДМАНА БР.4 Број телефона: 021/4805101 Електронска адреса: ipbvojvodine@gmail.com Веб сајт: http://www.ipb-ild.edu.rs Матични број: 08042462 ПИБ: 100804605
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 29.12.2022. године; д) Датум јавног објављивања: 29.12.2022. године; ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: сајт Института.
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и 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:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): Институт има већи број запослених жена него мушкараца због делатности којом се бави. И поред тога стање можемо оценити позитивном оценом узимајући у обзир да на Институту влада колегијалност и професионализам између здравствених радника, да није било пријављене дискриминације, сексуалног узнемиравања и сл. б) Списак посебних мера: 1. промовисање једнаких могућности у управљању ресурсима и на тржишту рада 2. стварање једнаких могућности за запошљавање, напредовање, унапређивање 3. едукација запослених похађање обука и семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања као и за запослене 4. имплементација родно осетљивог језика 5. успостављање сарадње са државним органима в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Посебне мере су донете са циљем остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност мушкараца и жена. г) Почетак примене посебних мера: Даном доношења Плана управљања ризицима д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Наведене мере примењују се континуирано. ђ) Престанак спровођења посебних мера: До постизања циља због којег су прописане.
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):	У структури запослених Института постоји родна несразмерност, у корист жена, што је последица стања на тржишту рада. Женска популација у већем броју поседује одговарајуће квалификације за рад у здравственом сектору и у складу са тим представљају већину кандидата која се пријави на јавне конкурсе Института. У радни однос се примају кандидати који испуњавају врло прецизне вештине, знања и квалификације, без обзира на родну, тј. полну припадност, како би се обезбедио континуитет у пружању здравствене заштите пацијентима који се лече у Институту.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

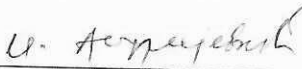
Име: Јелена	Презиме: Крчмар	Контакт телефон: 066/8805976	Електронска адреса: jelena.krcmar@institut.rs	Потпис: 
----------------	--------------------	---------------------------------	--	--

ПРИЛОГ: - Образац 1

У Сремској Каменици,
Дана 13.01.2026. године



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


(име, презиме и потпис)