



Број: 01-776/25
Датум: 30.12.2024.год.

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ	
I УВОД.....	2
II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	2
III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ.....	4
IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА.....	4
V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА.....	5
1. Општи циљ.....	5
2. Посебни циљеви — фокус области.....	5
1) Успостављање културе родне равноправности.....	5
2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Клинике.....	5
3) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених.....	5
4) Родно одговорно буџетирање.....	5
VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА.....	5
1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Клиници.....	6
1) Тренутно стање.....	6
2) Фазе планирања.....	7
2.1.Прописи.....	7
2.2.Лице задужено за родну равноправност и Тим за родну равноправност.....	7
2.3.Циљеви, мере и области деловања.....	8
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	9
7.1.Изградња родних капацитета.....	9
7.2.Успостављање родно осетљиве културе.....	9
7.3.Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота.....	10
7.4.Родна димензија у здравству.....	11
VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА, ЕВАЛУАЦИЈА И МОНИТОРИНГ.....	12
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА.....	13
X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА.....	13

I УВОД

Стоматолошки одсек на Медицинском факултету у Нишу основан је 1960. године, када је на овај одсек уписано 62 студента. Три године касније, основана је Зубно-лекарска поликлиника (данас Клиника за денталну медицину Ниш) као наставна база за све стоматолошке предмете и почетак научно-истраживачке делатности у тој области медицине, али и као институцију која пружа врхунске здравствене услуге у области стоматологије.

Већ 1964. године Зубно-лекарска поликлиника започела је рад са 11 стоматолога, 5 зубних техничара, 4 зубна асистента, 2 административно-техничка радника и 2 помоћна службеника, тако да је укупан број радника Поликлинике почетком 1964. године износио 24. Данас, свеукупну делатност пружања здравствених услуга, образовног процеса и научно-истраживачког рада обавља 163 радника. Повећање броја кадрова је остваривано у складу са реалним потребама, чиме је обезбеђен рационалан, економичан и квалитетан рад. Део кадра је ангажован у научно-истраживачком и педагошко-наставном процесу.

Организовање Службе за максилотофацијалну хирургију решило је питање стационарног лечења болесника, јер су раније болесници након операција смештани на другим хируршким клиникама.

Од оснивања до данас, Клиника за денталну медицину Ниш је остварила запажене резултате у квалитету, садржају и обиму извршених стоматолошких услуга, у образовању и стручно специјалистичком усавршавању студената.

Велики број истраживачких радова, клиничких испитивања и лабораторијских експеримената реализовани су управо на Клиници за денталну медицину Ниш. Клиника такође тесно сарађује са Клиничким центрима у Србији као и с бројним институтима и медицинским факултетима у земљи и иностранству. Све је ово омогућило публиковање великом броја радова који су од интереса за даље унапређење струке а самим тим и за побољшање квалитета здравствених услуга.

Од оснивања Клинике, велики број дипломираних студената обављао је на овој Клиници обавезан приправнички стаж или допуниски део приправничког стажа, специјалистички стаж из свих стоматолошких дисциплина као и из оралне и максилотофацијалне хирургије, обавезан приправнички стаж за стоматолошке сестре и струковне зубне протетичаре.

Добром организацијом, коришћењем најсавременијих достигнућа у стоматолошкој науци квалитет услуга је на нивоу врхунских стоматолошких клиника у Европи.

Високи степен квалитета стоматолошких услуга и добра организација рада веома брзо доприносе формирању великог угледа наше институције. Интересовање пацијената и њихов прилив нагло расту што на одговарајући начин утиче на проширење капацитета и број пружених услуга.

Успеси на овом пољу представљају резултат јединствене концепције у едукацији кадрова за тимски рад у стоматолошкој пракси.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједни термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима

- друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) уродљивање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) 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 из посебног закона не произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавања слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;
- 13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 15) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, узени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 17) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 18) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
- 19) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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 правау приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање физиолошких, 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.

IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запоштавања, занимања и рада, samozапoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и 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 нивоа 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 ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очитства 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 дали се утицај појединих 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 очитства (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 пуно родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица којасе 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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Клинике.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање роднеравноправности 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, образовања и науке на Клиници и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви — фокус области

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизања свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Клинике Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности на Клиници.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама Клинике.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца на позицијама одлучивања и управљања. Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом.

3) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оенаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања.

4) Родно одговорно буџетирање

Примена уредњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Тренутно стање

Подаци Клинике на дан 31.12.2025. године.

а) Запослени и руководиоци

На Клиници је на дан 31.12.2025.године било запослено 99 жена и 36 мушкараца, укључујући медицинско, административно и помоћно техничко особље.

(Табела 1)

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	36	99	135
Руководеће позиције	4	15	19

б) Запослени по стеченим квалификацијама

(Табела 2)

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
VIII	35(26,12 %)	18(13,43 %)	17(12,69 %)
VII	27(20,15 %)	19(14,18 %)	8(5,97%)

IV	49(36,57 %)	42(31,34 %)	7(5,22 %)
VI	8(5,97 %)	8(5,97 %)	0(0,00 %)
III	1(0,78 %)	0(0,0 %)	1(0,78 %)
II	2(1,55 %)	2(1,55 %)	0(0,0 %)
I	5(3,14 %)	5(3,14 %)	0(0,0 %)

У већини категорија је више жена него мушкараца, док је у укупној структури тај број већи од 50%.

2 Фаза планирања

2.1 Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, свака здравствена, истраживачка и наставна установа у Србији, укључујући и Клинику, ослања се на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

Устав Републике Србије (2006)

Закон о забрани дискриминације (2009)

Закон о равноправности полова (2009)

Закон о родној равноправности (2021)

Закон о Заштитнику грађана (2009)

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године

Национални акциони план за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године

Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација — Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020).

2.2 Лице задужено за родну равноправност и Тим за родну равноправност

Тим за родну равноправност има задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана. Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправишћу на Клиници и идентификовали области интервенције, Тим за родну равноправност треба да предузме следеће кораке:

- детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима на Клиници;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима и пацијентима Клинике;
- формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима Клинике, сарадницима и пацијентима.

Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности на Клиници;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица на Клиници и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Клинике;
- 3) доставља извештаје директору Клинике;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност,
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао; учествује на састанцима, конференцијама и седницама Клинике и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту, као и употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације.

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема и извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

2.3. Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере и циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

Циљеви	Мере	Одговорност
Образовати Тим за родну равноправност која пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање подне равноправности, за подршку раду Тима за родну равноправност	директор помоћник директора
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Клинике	Етичка одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку политику	директор помоћник директора
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Клинике који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна докумената Клинике	директор помоћници директора
Осмислити и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора — процедура, прикупљања података, алата и метода	Осмислити систем праћења родне равноправности Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	директор помоћници директора лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих органа и особља Клинике о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Спровести иницијативе за подизање свести о праћењу података	директор помоћници директора

<p>Стимулисати бољу равнотежу полова тамо где је равнотежа урушена</p>	<p>Организовати стимулативне иницијативе Покрити различите области</p>	<p>директор руководиоци организационих јединица лице задужено за родну равноправност</p>
<p>Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности</p>	<p>Извршити анализу институционалних докумената</p>	<p>директор руководиоци организационих јединица лице задужено за родну равноправност</p>

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7.1 Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Организовати иницијативе за изградњу капацитета Покрити различите осетљиве групе Укључити све запослеће, сараднике и пацијенте	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Проучавати и подизати свест особља Клинике о могућностима подршке у каријери и професионалном развоју	Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере Организовати иницијативе различитих могућности подршке у развоју каријере	Руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика у професионалној комуникацији	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем Клинике	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима Комуницирати о анализи једнаког третмана Укључити што више учесника	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

7.2 Успостављање родно осетљиве културе

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмеравати запослене на значај културе родне равноправности (организовањем и учешћем на обукама, објављивањем промотивног и информативног материјала)	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности Користити различите методе и технике	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања и о стереотипима друштва	Организовати иницијативе за подизање свести о родно заснованим стереотипима и понашањима Покрити различите групе	директор руководиоци организационих јединица лице задужено за родну равноправност

Анализирати и комуницирати о кривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости Укључити што више чesника	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати професионалне узоре	Прикупити примере узора Организовати иницијативе за њихову популаризацију	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Промовисати разумевање актуелних трендова у промени улога жена и мушкараца у породичном животу и културу једнаких породичних обавеза међу медицинским, истраживачким, административним и техничким особљем	Организовати иницијативе за промовисање разумевања нових породичних улога Охрабрити мушкарце да користе родитељско одсуство подједнаким условима	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

7.3 Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пронагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима Клинике	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота, Користити различите методе њихове популаризације	Директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и балансом пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота	Директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије о равнотежи између пословног и приватног живота за све запослене	Спровођење обука и активности вођења на тему равнотеже између посла и приватног живота и управљања временом	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

7.4 Родна димензија у здравству

Циљеви	мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	Обезбедити оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	Промовисати равноправно учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева обуке Организовати одговарајући број евалуационих курсева	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА, ЕВАЛУАЦИЈА И МОНИТОРИНГ

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Интернет страница Клинике треба да служи и као репозиторијум и као основа за дискусију. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају на Клиници у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Надлежна служба Клинике евидентира податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстане по полу; и другим подацима везаних за заснивање и трајање радног односа и права из радног односа.

КЛИНИКА ЗА ДЕНТАЛНУ МЕДИЦИНУ НИШ
Булевар др Зорана Ђинђића 52
18000 Ниш, Србија
Тел./Централа 018 4226-216
4222-403
Тел./Факс 018 453-6736
е-mail: stomatolog_nis@ptt.rs
www.kzsnis.rs



CLINIC OF DENTISTRY NIŠ
Bulevar dr Zorana Đinđića 52
18000 NIŠ, Srbija
Tel./Centrala +381 18 4226-216
4222-403
Tel./Fax +381 18 453-6736
e-mail: stomatolog_nis@ptt.rs
www.kzsnis.rs

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

Клиника је дужна да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

Клиника је дужна да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходни месец.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Клинике и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Клинике.

Клиника ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Клинике.



ВД Директора
Проф. др Коста Тодоровић