

ИНСТИТУТ ЗА ОНКОЛОГИЈУ И РАДИОЛОГИЈУ СРБИЈЕ
Београд, Пастерова број 14.

Број: 25-38 од 02.06. 2022. године

На основу члана 25. Статута Института за онкологију и радиологију Србије,
Управни одбор Института је на седници одржаној дана 02. јуна 2022. године,
донео следећу

ОДЛУКУ

Усваја се План родне равноправности Института за онкологију и
радиологију Србије.

Саставни део ове одлуке је План из става 1. одлуке.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
д.р Предраг Савић

Доставити:

- вд директора,
- архиви.

Израдила Бранка Кривић
Бранка Кривић дипл.правник, руководилац за правне,
кадровске и административне послове

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ИНСТИТУТА ЗА ОНКОЛОГИЈУ И РАДИОЛОГИЈУ СРБИЈЕ
Бр. 25-38
02.06.2022
БЕОГРАД, Савски насеље, улица Јована Јовановића

На основу члана 25. Статута Института за онкологију и радиологију Србије, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21) Управни одбор Института за онкологију и радиологију Србије на седници одржаној дана 02. јуна 2022. године, донео је

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИНСТИТУТА ЗА ОНКОЛОГИЈУ И РАДИОЛОГИЈУ СРБИЈЕ

Институт за онкологију и радиологију Србије (у даљем тексту: Институт) има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. Као друштвено одговорна установа која првенствено обавља здравствену делатност, али и истраживачку и образовну делатност, Институт својом добром праксом у области родне равноправности служи као пример другим институцијама у Србији. Уложени су посебни напори да се повећа број жена на руководећим пословима и позицијама које учествују у доношењу одлука. Тренутно 78% наших запослених су жене, на руководећим пословима је 73% жена, а имамо једну од највиших стопа запослености жена (79%) у сектору здравства и жена истраживача (76%) у научном сектору.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент Института за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и прилагодљив документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове. Због тога ће његово праћење и евалуација бити кључни фактори током његове имплементације. Како би спроводио План, Институт ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији *План родне равноправности 2022-2027*. Овај план има за циљ да подржи напоре Института у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и посвећеност родној равноправности у Институту.

1 Тренутно стање

У овом одељку приказани су подаци Института на дан 31. децембар 2021. године.

1.1 Расподела запослених и руководиоца Института

У Институту је на дан 31.12.2021. године било запослено 751 жена и 204 мушкараца, укључујући медицинско, истраживачко, административно и помоћно особље.

	Мушкирци	Жене	Укупно
Сви запослени	204	751	955
Руководеће позиције	42	111	153

Табела 1: Родна расподела свих запослених и руководећег кадра.

Табела 1 показује да Институт запошљава 78% жена и 22% мушкараца. Такође, указује на то да има више жена (73%) него мушкараца (27%) на руководећим позицијама.

1.2 Расподела запослених на Институту по стеченим квалификацијама

Род/ квалификације	Докторске студије	Мастер студије	Основне студије	Средња школа	Основна школа
Жене	55	189	202	314	44
Мушкирци	23	94	47	63	0
Укупно	78	283	249	377	44

Табела 2: Расподела запослених по стеченим квалификацијама.

1.3 Расподела медицинског особља на Институту

Категорија/Род	Мушкирци	Жене	Укупно
Примаријус/Доктор медицине	6	14	20
Доктор медицине (специјалисти)	64	114	178
Доктор стоматологије	0	1	1
Магистар фармације/биохемије	2	9	11
Медицинска сестра	85	455	540
Здравствени сарадник	11	41	52
Укупно	168	634	802

Табела 3: Расподела медицинског особља по категоријама.

1.4 Расподела истраживачког особља на Институту

Категорија/Род	Мушкирци	Жене	Укупно
Истраживач припадник	0	3	3
Асистент	1	3	4
Научни сарадник	12	19	31
Виши научни сарадник	1	18	19
Главни научни сарадник	1	4	5
Стручни сарадник	0	1	
Укупно	15	48	63

Табела 4: Расподела истраживачког особља по категоријама.

1.5 Расподела немедицинског особља на Институту

Категорија/Род	Мушкирци	Жене	Укупно
Немедицинско техничко особље	23	73	96
Немедицинско административно особље	13	43	53

Табела 5: Расподела немедицинског особља по категоријама.

Табеле 2-5 представљају расподелу медицинског, истраживачког, административног и техничког особља по различитим категоријама и полу. У свим категоријама више је жена него мушкараца, док је у већини случајева тај број већи за 50%.

2 Фаза планирања

2.1 Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, свака здравствена, истраживачка и наставна установа у Србији, укључујући и Институт, 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 Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у Институту постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања особљем и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процесе селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људским ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји директна или индиректна дискриминација по основу пола, Институт би у наредних неколико месеци требало да образује Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Такође, је потребно одредити лице задужено за родну равноправност.

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

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Институту;
- 2) 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 Института;
- 3) доставља извештаје из тачке овог става директору Института
- 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.

2.2.2 Учешће на разговорима за посао и подршка процесима запошљавања

Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључен у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао.

2.2.3 Укљученост лица задуженог за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима,

конференцијама и седницама Института и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

2.2.4 Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације.

2.2.5 Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евидентије 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.

2.2.6 Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправншћу на Институту 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 Институту;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкете међу запосленима, сарадницима и пациентима Института;
- формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима Института, сарадницима и пациентима.

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.

2.3 Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

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 родне равноправности, уз	директор помоћник директора

	подршку Тима за родну равноправност	
Осигурати родну равноправност као саставни део етичких политика Института	Етичка одбор треба да интегрише родну равноправност у етичку политику	директор помоћник директора
Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Института који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна докумената Института	директор помоћници директора
Осмислiti и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора – процедура, прикупљања података, алата и метода	Осмислiti систем праћења родне равноправности Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности	директор помоћници директора лице задужено за родну равноправност
Подићи свест свих органа и особља Института о значају резултата у контексту праћења родне равноправности	Спроведити иницијативе за подизање свести о праћењу података Значајан број учесника	директор помоћници директора
Стимулисати бољу равнотежу полова у Институту тамо где је равнотежа урушена,	Организовати стимултивне иницијативе Покрити различите неуравнотежене области	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докумената	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.4 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 запослене, сараднике и пацијенте	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Проучавати и подизати свест особља Института 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

	Покрити различите групе	родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем Института	Извршити анализу родне равноправности међу запосленима Комуницирати о анализи једнаког третмана Укључити што више учесника	руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.5 Успостављање родно осетљиве културе у Институту

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 узнемирања и 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 скривеним питањима родне неједнакости	Проучити скривена питања родне неједнакости Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости Укључити што више учесника	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 Охрабрти мушкарце да користе родитељско одсуство под једнаким условима Повећати доступност бриге о деци на важним	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

	догађајима	
--	------------	--

2.6 Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима Института	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 Укључити што више учесника	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Организовати курсеве, обуке, дискусије и менторске програме 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 Укључити што више учесника	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.7 Родна димензија у здравству, истраживању и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена	Обезбедити оптимално здравствено стање и добробит мушкараца и жена Покрити различите групе	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 руководилац за административне послове лице задужено за родну равноправност

	Покрити различите групе	
Проучавати, комуницирати и стимулисати родну равнотежу приликом учешћа у истраживачким пројектима	Организовати иницијативе о родној равнотежи приликом учешћа у истраживачким пројектима	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Обезбедити корисне примере за управљање пројектима	Прикупити приказе управљања пројектима и прича о успеху и анализирајти их	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евалуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство, истраживање и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева обуке Организовати одговарајући број евалуираних курсева	директор руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност

2.8. Евалуација

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

Компабилност 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 Института 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.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Ас. др Предраг Савић

