

ИНСТИТУТ ЗА ОНКОЛОГИЈУ И РАДИОЛОГИЈУ СРБИЈЕ

Београд, Пастерова број 14.

Број: 25-1/2023/18 од 31.03. 2023. године

На основу члана 25. Статута Института за онкологију и радиологију Србије,  
Управни одбор Института је на седници одржаној дана 31. марта 2023. године,  
донео, следећу

**ОДЛУКУ**

Усваја се План родне равноправности Института за онкологију и  
радиологију Србије за 2023. године.

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

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА  
Асист. др Предраг Савић

Доставити:

- вд директора,
- архиви.

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ИНСТИТУТ ЗА ОНКОЛОГИЈУ И РАДИОЛОГИЈУ СРБИЈЕ  
Бр. 251/2023/18  
31.03.2023  
БЕОГРАД, Савски Венац, Пастерова 12-14

# ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Институт за онкологију и радиологију Србије

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 31. марта 2023. године, донео је

ПЛАН  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
ИНСТИТУТА ЗА ОНКОЛОГИЈУ И РАДИОЛОГИЈУ СРБИЈЕ  
за 2023. годину

Институт за онкологију и радиологију Србије (у даљем тексту: Институт) обавља високо специјализовану, специјалистичко-консултативну и стационарну здравствену делатност из области радијационе онкологије, хирургије, интернистичке онкологије, радиологије и нуклеарне медицине, као и лабораторијску и другу дијагностику. Институт обавља образовну и научноистраживачку делатност у складу са законом. У Институту је присутна неуравнотежена заступљеност по полу у корист жена. Од укупног броја запослених 79% су жене, а на руководећим пословима је 73% жена. У здравственој делатности највиши проценат запослених су жене, као и у научноистраживачкој делатности (76% жене). Повећан је број жене у управном и надзорном одбору, као и стручним органима Института.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент Института за даље унапређење ефективне равноправности полова. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом погледу. 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 Подаци о запосленим

У овом одељку приказани су подаци Института на дан 31. децембар 2022. године.

У Институту је на дан 31.12.2022. године у радном односу била 761 жена и 203 мушкараца, укључујући медицинско, истраживачко, административно и помоћно особље.

Табела 1.(Укупан број запослени и број запослених на руководећим пословима)

|                           | Мушкирци |    | Жене |    | Укупно |     |
|---------------------------|----------|----|------|----|--------|-----|
|                           | Бр.      | %  | Бр.  | %  | Бр.    | %   |
| <b>Сви запослени</b>      | 203      | 21 | 761  | 79 | 964    | 100 |
| <b>Руководећи послови</b> | 39       | 4  | 111  | 12 | 150    | 16  |

Из наведених података произилази да је у Институту у радном односу 79% жена и 21% мушкараца. На руководећим пословима је 74% жена, а 26% мушкараца.

Табела 2. (Старосна структура запослених)

|                 | Од 21-30 година живота |    | Од 31-40 година живота |    | Од 41-50 година живота |    | Од 51-60 година живота |    | Од 61-70 година живота |   |
|-----------------|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|----|------------------------|---|
|                 | Бр.                    | %  | Бр.                    | %  | Бр.                    | %  | Бр.                    | %  | Бр.                    | % |
| <b>Жене</b>     | 153                    | 16 | 187                    | 19 | 195                    | 20 | 181                    | 19 | 45                     | 5 |
| <b>Мушкирци</b> | 55                     | 6  | 52                     | 6  | 39                     | 4  | 44                     | 4  | 13                     | 1 |
| <b>Укупно</b>   | 208                    | 22 | 239                    | 25 | 234                    | 24 | 225                    | 23 | 58                     | 6 |

Табела 3. (Полна структура запослених по стручној спреми/образовању и звањима))

| Род/<br>квалификације | Докторске<br>студије | Мастер<br>студије | Основне<br>студије | Средња<br>школа | Основна<br>школа |
|-----------------------|----------------------|-------------------|--------------------|-----------------|------------------|
| <b>Жене</b>           | 59                   | 189               | 170                | 307             | 44               |
| <b>Мушкирци</b>       | 20                   | 94                | 77                 | 59              | 0                |
| <b>Укупно</b>         | 79                   | 283               | 247                | 366             | 44               |

| Категорија/Род                        | Мушкирци | Жене | Укупно |
|---------------------------------------|----------|------|--------|
| <b>Примијус/Доктор медицине</b>       | 18       | 38   | 56     |
| <b>Доктор медицине (специјалисти)</b> | 50       | 102  | 152    |
| <b>Доктор стоматологије</b>           | 0        | 1    | 1      |
| <b>Магистар фармације/биохемије</b>   | 2        | 9    | 11     |
| <b>Медицинска сестра</b>              | 85       | 450  | 535    |
| <b>Здравствени сарадник</b>           | 12       | 43   | 55     |
| <b>Укупно</b>                         | 167      | 643  | 810    |

| Категорија/Род        | Мушкирци  | Жене      | Укупно    |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Истраживач приправник | 1         | 4         | 5         |
| Асистент              | 6         | 6         | 12        |
| Научни сарадник       | 9         | 17        | 26        |
| Виши научни сарадник  | 2         | 18        | 20        |
| Научни саветник       | 1         | 6         | 7         |
| Стручни сарадник      | 0         | 1         | 1         |
| <b>Укупно</b>         | <b>19</b> | <b>52</b> | <b>71</b> |

Расподела немедицинских радника на Институту

| Категорија/Род                      | Мушкирци | Жене | Укупно |
|-------------------------------------|----------|------|--------|
| Немедицинско техничко особље        | 26       | 76   | 102    |
| Немедицинско административно особље | 11       | 41   | 52     |

## 2 Фаза планирања

### Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, Институт поступа у складу са законима који се непосредно односе на родну равноправност и подзаконским прописима који регулишу области значајне за родну равноправност. То су: Закон о забрани дискриминације, Закон о родној равноправности, Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена и др. закони.

### Тим за родну равноправност

Иако у Институту постоји родна неуравнотеженост, 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. Тим за родну равноправност ће се у 2023 години бавити свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење примене закона и подзаконских прописа који се односе на родну равноправност, као и спровођење Плана.

Лице задужено за родну равноправност ће прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Институту, стања о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту у сарадњи са Тимом за родну равноправност и достављаће извештаје директору Института о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности. Лице задужено за родну равноправност биће укључено у све процесе запошљавања, укључујући и разговоре за посао. Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима, конференцијама и седницама Института и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту. Промовисаће употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације.

### Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправнишћу у Институту, Тим за родну равноправност ће спровести следеће активности:

- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима на Институту;
- прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о питањима родне равноправности спровођењем анкета међу запосленима, сарадницима и пацијентима Института;
- формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима Института, сарадницима и пацијентима.

### 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.

#### 2.3.1. Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

| Циљеви   | Мере  | Одговорност   |
|--|---|---|
| Укључити питања родне равноправности у регулаторне документе Института који утичу на родну равноправност                               | Ревидирати регулаторна докумената Института   | директор<br>помоћници директора   |
| Осмислiti и обезбедити континуирано праћење родне равноправности на основу индикатора – процедура, прикупљања података, алата и метода | Осмислiti систем праћења родне равноправности<br>Вршити праћење утврђених индикатора родне равноправности | директор<br>помоћници директора<br>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<br>Значајан број учесника                    | директор<br>помоћници директора   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности | Извршити анализу институционалних докумената | директор<br>руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност |
|---|--|---|

### 2.3.2. Изградња родних капацитета

| Циљеви  | Мере  | Одговорност   |
|---|---|---|
| Проучавати и подизати свест особља Института о могућностима подршке у каријери и професионалном развоју | Подизати свест о опцијама подршке у развоју каријере<br>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<br>Покрити различите групе  | руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност |

### 2.3.3. 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<br>Користити различите методе и технике    | директор<br>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<br>Покрити различите групе               | директор<br>руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност |
| Анализирати и комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости  | Проучити скривена питања родне неједнакости<br>Комуницирати о скривеним питањима родне неједнакости<br>Укључити што више учесника | директор<br>руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност |

### 2.3.4. Успостављање и промовисање равнотеже између посла и приватног живота

| <b>Циљеви</b>  | <b>Мере</b>   | <b>Одговорност</b>  |
|--|---|---|
| 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<br>Укључити што више учесника | директор<br>руководиоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност |

### 2.3.5. Родна димензија у здравству, истраживању и образовању

| <b>Циљеви</b>   | <b>Мере</b>  | <b>Одговорност</b>  |
|---|--|---|
| Проучавати, комуницирати и стимулисати родну равнотежу приликом учешћа у истраживачким пројектима | Организовати иницијативе о родној равнотежи приликом учешћа у истраживачким пројектима | директор<br>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<br>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.

Видљивост рада на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати.. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовишу видљивост рада на родној равноправности.

