

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Медицински факултет Универзитета у Београду

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22 Директор \_\_\_\_\_ доноси се следећи акт :

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**  
**ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА**  
**РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**САДРЖАЈ**

**УВОД**.....

**1. ОПШТИ ДЕО** .....

    1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана .....

    1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца .....

**2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ** .....

**3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ...**

    3.1. Опште мере.....

    3.2. Посебне мере.....

**4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

**РЕЗИМЕ** .....

**ПРИЛОЗИ** .....

    1 – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана .....

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22, Декан Проф. др Лазар Давидовић доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

**(навести податке о органу који доноси план (пиб, матични број, адреса и одговорно лице као податке о лицу или члановима тима именованог за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима.)**

Установа: Медициниски факултет  
Седиште и адреса: Београд, Др Суботића бр. 8  
Број телефона: 011 3636300

ПИБ: 100221404  
Матични број: 07048157

Одговорно лице: Проф. Др Лазар Давидовић, Декан

Чланови тима именовани за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима:

- Ана Симић, Самостални стручно-технички сарадник
- Радмила Шкрбић Лучић, Виши стручно-технички сарадник
- Ванр. Проф. Др Босилка Ђикановић, Повереница за равноправност



## 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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, 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 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 уцељивање, 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 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се 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. Овим 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 предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.



# 1. ОПШТИ ДЕО

## 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

*(навести кроз табелу основне податке о доносиоцу плана, представити организациону схему и структуру свих запослених и радноангажованих лица према полу и старости на нивоу организације, бројчано и процентуално)*

Медицински факултет Универзитета у Београду је високошколска установа која обавља делатност високог образовања, научноистраживачку и здравствену делатност. Високообразовни студијски програми Факултета се обављају у оквиру поља медицинских наука. У оквиру својих делатности, Факултет може да обавља и друге послове у складу са законским прописима који регулишу одговарајуће делатности. Организацијом рада Факултет обезбеђује да се послови којима се остварују делатности обављају синергистички, као и неометано и квалитетно остваривање студијских програма.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица на Медицинском факултету Универзитета у Београду на дан **22.12.2023. године** био је **1.059**. Од тога, број радно ангажованих жена је 643 (60,7%) и мушкараца 416 (39,3%), тако да може се рећи да је родна структура запослених на Медицинском факултету Универзитета у Београду је **скоро уравнотежена, према критеријуму да заступљеност једног од полова треба да буде у опсегу од 40-50%**. Родна структура у односу на старост је приказан у Табели 1.

Табела 1. Родна и старосна структура запослених на Медицинском факултету Универзитета у Београду

	Жене (%)	Мушкарци (%)	Укупно (%)
21-30 година	45 (71,4)	18 (28,6)	63 (5,95)
31-40 година	115 (64,6)	63 (35,4)	178 (16,8)
41-50 година	169 (61,4)	106 (38,6)	275 (25,9)
51-60 година	227 (58,6)	160 (41,4)	387 (36,5)
61-70 година	85 (55,5)	68 (44,5)	153 (14,4)
<b>Укупно</b>	<b>643 (60,7)</b>	<b>416 (39,3)</b>	<b>1.059 (100)</b>

Родна структура у односу на квалификације, односно степен стручне спреме (СС) коју поседују запослени и радно ангажована лица, разврстана по полу, приказана је у Табели 2. Уочава се да је међу запосленима са нижом стручном спремом (I-III, IV-VI, VII i VIII) значајно више жена у односу на мушкарце. Наведене стручне спреме има најмање 70% жена (73,2%; 73,4% и 71,8%), док је међу запосленима са VIII степеном стручне спреме (доктори наука) такође још увек више жена (53,8%), али у мањем проценту у односу на укупну родну структуру (60,72% жена) (Табела 2).

Табела 2. Квалификациона структура запослених у односу на пол

Ниво квалификације	Жене (%)	Мушкарци (%)	Укупно (%)
I – III	52 (73,2)	19 (26,8)	71 (100)
IV – VI	113 (73,4)	41 (26,6)	154 (100)
VII	117 (71,8)	46 (28,2)	163 (100)
VIII	361 (53,8)	310 (46,2)	671 (100)
<b>Укупно</b>	<b>643 (60,7)</b>	<b>416 (39,3)</b>	<b>1.059 (100)</b>

Имајући у виду да наставно особље запослено на Медицинском факултету Универзитета у Београду има најмање високу стручну спрему (VII степен СС) односно докторат (VIII степен СС), апроксимација степена стручне спреме административног и техничког особља је израчуната као разлика у укупном броју запослених умањена за број запослених са VII и VIII степеном стручне спреме, иако наравно постоји извештан број запосленог административног и техничког особља које такође поседује VII и VIII степен стручне спреме. Као што је већ наведено, међу административним и техничким особљем има више жена у односу на мушкарце (барем 70% жена, од I до VI степена стручне спреме), што је значајно виши проценат у односу на наставно особље са докторатом (VIII степен стручне спреме).

## 1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између **40-50%** у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Родна структура запослених на Медицинском факултету Универзитета у Београду је скоро уравнотежена, са уделом мушкараца од 39,3% и жена 60,7%.

Под наставним особљем се у овој анализи сматрају сви запослени који учествују у извођењу наставе на Медицинском факултету, без обзира на звање. То укључује не само наставнике (доценти, ванредни и редовни професори), већ и клиничке асистенте, асистенте и сараднике у настави. Наставно особље на Медицинском факултету Универзитета у Београду на дан 27.12.2023. године броји 1.124 лица запослених у укупно 35 организационих јединица и наставних база, које се могу груписати у предклиничке и клиничке дисциплине.

На предклиничким дисциплинама је запослено 296 лица (26,3%), док је на клиничким дисциплинама запослено скоро три пута више (828 или 73,4%). У претходној години запослено је још 27 особа, од чега 6 мушкараца и 21 жена, што није значајније утицало на постојећу родну структуру запослених (Табела 3).

Родна структура запослених на предклиничким и клиничким дисциплинама приказана је у Табели 3, у којој се јасно увиђа да су мушкарци значајно чешће запослени на клиничким дисциплинама у односу на предклиничке (52,7% вс. 31,1%), док су жене чешће запослене на предклиничким дисциплинама (68,9% вс. 47,1%).

Табела 3. Родна структура наставног особља које је запослено на предклиничким и клиничким гранама медицине

Наставно особље	Жене (%)	Мушкарци (%)	Укупно (%)
- предклиничке дисциплине	204 (+10)* (68,9%)	92 (31,1%)	296 (+10)* (26,3%)
- клиничке дисциплине	391 (+11)* (47,1%)	437 (+6)* (52,7%)	828 (+17)* (73,4%)
<b>Укупно</b>	<b>595 (+21)* (52,9%)</b>	<b>529 (+6)* (47,1%)</b>	<b>1124 (+27)* (100,0%)</b>

\*разлика у броју запослених у 2023. години у односу на претходну, 2022. годину

На предклиничким дисциплинама, Шефови Катедре за уже научне области су у 77,7% случајева жене (14/18), и Управнице института у 75% случајева (12/16). На клиничким



дисциплинама, Шефови Катедре за уже научне области су у 60% случајева мушкарци (9/15).

### **Предклиничке дисциплине**

Број запосленог наставног особља на предклиничким дисциплинама варира од 8 (Биофизика у медицини и Имунологија) до 27 (Фармакологија, клиничка фармакологија и токсикологија). Укупна родна структура указује на 69,8% жена (незнатно више у односу на прошлу годину, када их је било 67,8%), и 31,1% мушкараца (незнатно мање у односу на прошлу годину, када их је било 32,1%) (Табела 4).

Када се посматра родна структура наставног особља на појединачним предклиничким дисциплинама, уочава се је структура уравнотежена (40-50% једног од полова) у 5/18 организационих јединица (27,7%), док су у осталима доминантно присутне жене, у распону од 65% до 90%, при чему се највећи родни дисбаланс, односно најмањи број мушкараца уочава на катедрама Хемија у медицини (10%) и Медицинска и клиничка биохемија (9,1%).

Табела 4. Родна структура наставног особља на предклиничким дисциплинама

<b>Предклиничке дисциплине</b>	<b>Жене (%)</b>	<b>Мушкарци (%)</b>	<b>Укупно</b>
Хемија у медицини	9 (90,0)	1 (10,0)	10
Биофизика у медицини	4 (50,0)	4 (50,0)	8
Хумана генетика	13 (86,7)	2 (13,3)	15
Анатомија	12 (48,0)	13 (52,0)	25
Хистологија и ембриологија	12 (75,0)	4 (25,0)	16
Медицинска физиологија	13 (65,0)	7 (35,0)	20
Медицинска и клиничка биохемија	20 (90,9)	2 (9,1)	22
Микробиологија	18 (78,3)	5 (21,7)	23
Имунологија	4 (50)	4 (50)	8
Патологија	19 (73,1)	7 (26,9)	26
Патолошка физиологија	12 (54,5)	10 (45,5)	22
Фармакологија, клиничка фармакологија и токсикологија	17 (63,0)	10 (37,0)	27
Епидемиологија	9 (75,0)	3 (25,0)	12
Статистика и информатика у медицини	6 (66,7)	3 (33,3)	9
Социјална медицина	10 (76,9)	3 (23,1)	13
Хигијена са медицинском екологијом	11 (78,6)	3 (21,4)	14
Судска медицина	7 (46,6)	8 (53,3)	15
Хуманистичке науке	8 (72,7)	3 (27,3)	11
<b>Укупно</b>	<b>204 (68,9)</b> <b>(+10)*</b>	<b>92 (31,1)</b>	<b>296 (100)</b> <b>(+10)*</b>

\*разлика у броју запослених у 2023. години у односу на претходну, 2022. годину

### Клиничке дисциплине

На петнаест клиничких дисциплина Медицинског факултета Универзитета у Београду запослено је укупно 828 наставника. Број запосленог наставног особља на клиничким дисциплинама варира од 4 (Медицина рада) и 8 (Нуклеарна медицина) до 286 (Хирургија са анестезијом) и 220 (Интерна медицина) (Табела 5).

Највећи родни дисбаланс се уочава на катедру Хирургија са анестезијологијом, где је запослено најмање жена, као и на катедри Оториноларингологија са максилофацијалном хирургијом.

Најмање мушкараца запослено је на Клиничкој онкологији са радиотерапијом, Физикалној медицини са рехабилитацијом и на Нуклеарној медицини.

Сасвим или приближно равномеран однос између мушкараца и жена примећује се на шест катедри: Радиологија, Медицина рада, Инфективне болести, Гинекологија и акушерство (39/65 или 60% жена) и Педијатрија (29/68 или 42,6% жена).

На осталим клиничким катедрама већи је број жена у односу на мушкарце (Офталмологија, Дерматовенерологија, Психијатрија, Неурологија) (Табела 5).

Табела 5. Родна структура наставног особља на клиничким дисциплинама

Клиничке дисциплине	Жене (%)	Мушкарци (%)	Укупно
Гинекологија и акушерство (укупно)	37 (58,7)	26 (41,3)	63
Интерна медицина (укупно)	136 (62,3)	83 (37,7)	220
Хирургија са анестезиологијом (укупно)	57 (19,9)	229 (80,1)	286
Медицина рада	2 (50)	2 (50)	4
Нуклеарна медицина	6 (75)	2 (25)	8
Физикална медицина и рехабилитација (укупно)	20 (87,0)	3 (13,0)	23
Радиологија (укупно)	13 (54,2)	11 (45,8)	24
Клинич. онкологија са радиотерапијом	10 (71,4)	4 (28,6)	14
Инфективне болести	9 (52,9)	8 (47,1)	17
Психијатрија (укупно)	19 (70,4)	8 (29,6)	26
Неурологија (укупно)	25 (65,8)	13 (34,2)	38
Дерматовенерологија	10 (71,4)	4 (28,6)	14
Оториноларингологија са максилофацијалном хирургијом	5 (27,8)	13 (72,2)	18
Офталмологија (укупно)	13 (61,9)	8 (38,1)	21
Педијатрија (укупно)	29 (55,8)	23 (44,2)	52
<b>Укупно</b>	<b>391 (47,1)</b> <b>(+11)*</b>	<b>437 (52,7)</b> <b>(+6)*</b>	<b>828</b> <b>(+17)*</b>

\* разлика у броју запослених у 2023. години у односу на претходну, 2022. годину



Настава у оквиру четири највећа клиничка предмета (Хирургија са анестезиологијом, Интерна медицина, Гинекологија и акушерство, Педијатрија) се одвија на већем броју различитих клиника односно наставних база. Родна структура унутар сваке од њих приказана је на табелама које следе.

### Хирургија

На предмету Хирургија са анестезиологијом настава се обавља на 18 клиника. Родна структура запосленог наставног особља на овим клиникама приказана је у Табели 8, где се примећује да су у свим наставним јединицама жене у значајној мањини. Ниједна жена није запослена на Институту за ортопедску хирургију „Бањица“ (0/15) и у КБЦ „Земун“ (0/7). Највећи проценат жена (40% или 2/5) је запослен на УКЦС Клиници за пластичну и реконструктивну хирургију.

Табела 6. Родна структура наставног особља на Катедри за хирургију са анестезиологијом, према наставним базама (н.б.)

Хирургија са анестезиологијом	Жене (%)	Мушкарци (%)	укупно
н.б. КЦС Клиника за дигест.хир. - Прва хирушка клиника	3 (9,7)	28 (90,3)	31
н.б. КЦС Клиника за ургентну хирургију УЦ	5 (20,83)	19 (79,17)	24
н.б. КЦС Клиника за васкуларну хирургију и Клиника за кардиохирургију - Друга хирушка клиника	4 (12,5)	28 (87,5)	32
н.б. КЦС - Центар за ендокрину хирургију	1 (20)	4 (80)	5
н.б. КЦС Клиника за неурохирургију	6 (23,1)	20 (76,9)	26
н.б. КЦС Клиника за грудну хирургију	1 (14,3)	6 (85,7)	7
н.б. КЦС Клиника за пластичну и реконструктивну хирургију	2 (40)	3 (60)	5
н.б. КЦС Клиника за урологију	3 (13,0)	20 (87,0)	23
н.б. КЦС Клиника за ортопедску хирургију и трауматологију	5 (31,2)	11 (68,8)	16
н.б. Институт за ортопедску хирургију "Бањица"	0 (0)	15 (100)	15
н.б. Институт за онкологију и радиологију Србије	4 (30,8)	9 (69,2)	13
н.б. Универзитетска дечија клиника	7 (35)	13 (65)	20
н.б. Институт за здравствену заштиту мајке и детета Србије	5 (35,7)	9 (64,3)	14
н.б. КБЦ "Земун"	0 (0)	7 (100)	7
н.б. КБЦ "Бежанијска коса"	4 (40)	6 (60)	10
н.б. КБЦ "Др Драгиша Мишовић"	3 (21,4)	11 (78,6)	14
н.б. Институт за кардиоваскуларне болести "Дедиње"	3 (16,6)	15 (83,3)	18
н.б. КБЦ "Звездара"	1 (16,6)	5 (83,4)	6
<b>Укупно</b>	<b>57 (19,9)</b> <b>(+4)*</b>	<b>229 (80,1)</b> <b>(+11)*</b>	<b>286</b> <b>(+15)*</b>

\*разлика у броју запослених у 2023. години у односу на претходну, 2022. годину



### **Интерна медицина**

На предмету Интерна медицина настава се обавља на 13 наставних база тј. клиника. Родна структура запосленог наставног особља на овим клиникама приказана је у Табели 7, где се примећује да је у већини клиника запослен већи број жена у односу на мушкарце.

Табела 7. Родна структура наставног особља на Катедри за Интерну медицину, према наставним базама (н.б.)

<b>Интерна медицина</b>	<b>Жене (%)</b>	<b>Мушкарци (%)</b>	<b>Укупно</b>
н.б. КЦС-Клиника за алергологију и имунологију	13 (81,3)	3 (18,7)	16
н.б. КЦС-Клиника за пулмологију	13 (76,5)	4 (23,5)	17
н.б. КЦС-Клиника за кардиологију	16 (36,6)	28 (63,6)	44

н.б. КЦС-Клиника за ендокринологију, дијабетес и болести метаболизма	30 (81,1)	7 (18,9)	37 (-4) <sup>1</sup>
н.б. КЦС-Клиника за хематологију КЦС	12 (75,0)	4 (25,0)	16
н.б. КЦС-Клиника за гастроентерологију	9 (60,0) (-1)	6 (40,0) (-3)	15 (-4)
н.б. КЦС-Клиника за нефрологију	8 (72,7)	3 (27,3)	11
н.б. Клиника за реуматологију	9 (69,2)	4 (30,8)	13
н.б. КБЦ "Земун"	4 (33,3)	8 (66,7)	12
н.б. КБЦ "Звездара"	8 (53,3)	7 (46,7)	15
н.б. КБЦ "Бежанијска коса"	8 (100)	0 (0)	8
н.б. КБЦ "Др Драгиша Мишовић"	5 (71,4)	2 (28,6)	7
н.б. Институт за кардиоваскуларне болести "Дедиње"	2 (28,6)	7 (71,4)	9
<b>Укупно</b>	<b>137 (62,3) (+1)*</b>	<b>83 (37,7)</b>	<b>220 (+1)*</b>

\*разлика у броју запослених у 2023. години у односу на претходну, 2022. годину

### Гинекологија са акушерством

На предмету Гинекологија са акушерством настава се обавља на две клинике тј. наставне базе: Клиника за гинекологију и акушерство УКЦС, и Гинеколошко акушерска клиника (ГАК) „Народни фронт“. Родна структура запосленог наставног особља на ове две клинике приказана је у Табели 10, где се примећује значајна разлика у родној структури запослених: у ГАК „Народни фронт“ запослено је незнатно више мушкараца (13/24 или 54,2%), док је на другој клиници запослено 66,7% жена, или 26/39 (Табела 8).

Табела 8. Родна структура наставног особља на Катедри за гинекологију и акушерство, према наставним базама (н.б.)

Гинекологија и акушерство	Жене (%)	Мушкарци (%)	Укупно
н.б.. КЦС - Клиника за гинекологију и акушерство	26 (66,7)	13 (33,3)	39
н.б. ГАК „Народни фронт“	11 (45,8)	13 (54,2)	24
<b>Укупно</b>	<b>37 (58,7) (+2)*</b>	<b>26 (41,3)</b>	<b>63 (+2)*</b>

\*разлика у броју запослених у 2023. години у односу на претходну, 2022. годину

### Педијатрија

На предмету Педијатрија настава се обавља на две клинике тј. наставне базе: Универзитетска дечја клиника, и Институт за здравствену заштиту мајке и детета (ИМД) Србије. Родна структура запосленог наставног особља у ове две установе приказана је у Табели 9. На Универзитетској дечјој клиници је присутан потуни баланс мушкараца и жена (50% наспрам 50%), док је на ИМД нешто већи број жена (63.6%).

<sup>1</sup> У односу на прошлу годину

Табела 9. Родна структура наставног особља на Катедри за педијатрију, према наставним базама (н.б.)

<b>Педијатрија</b>	<b>Жене (%)</b>	<b>Мушкарци (%)</b>	<b>Укупно</b>
н.б.. Универзитетска дечја клиника	15 (50,0)	15 (50,0)	30
н.б. Институт за здравствену заштиту мајке и детета Србије	14 (63,6)	8 (36,4)	22
<b>Укупно</b>	<b>29 (55,8)</b>	<b>23 (44,2)</b>	<b>52</b>



### 1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

Навести и графички представити

- укупан број запослених у органима управљања (бројчано и процентуално приказати) (Нпр полна и старосна структура у управном и надзорном одбору, менаџменту итд)

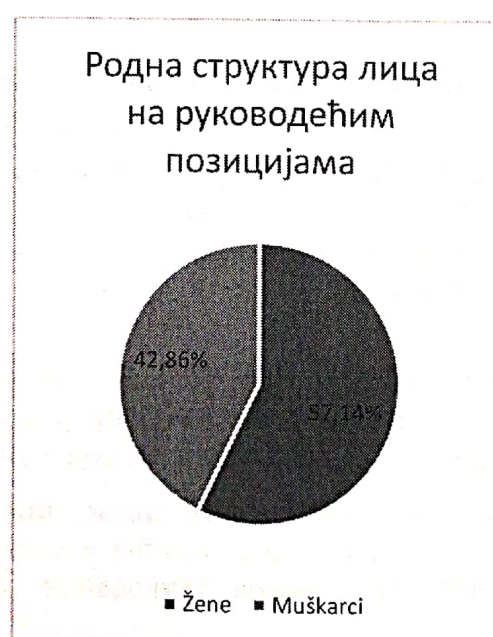
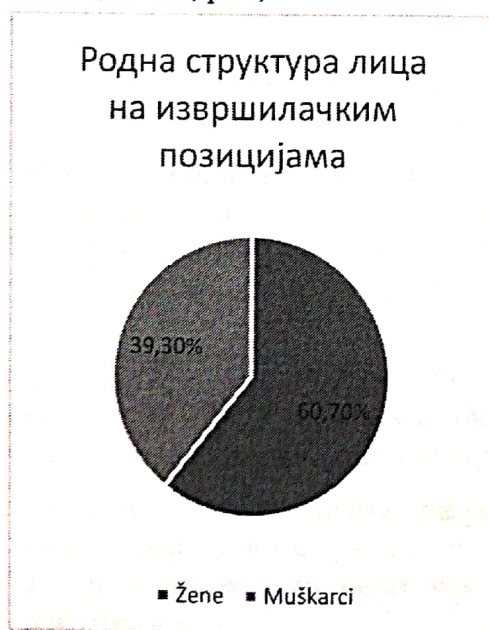
*Испод сваке приказане организационе структуре извршити анализу статистике, а према раније описаном принципу уравнотежене заступљености полова. Тако где постоји осетна неуравнотеженост постоји и ризик од повреде принципа родне равноправности, те у тим областима је потребно предложити превентивне мере)*

На руководећим позицијама (Управа школе тј. Декански колегијум), у школској 2023/24 години било је ангажовано укупно седам запослених, наставника факултета, и то три мушкарца (Декан проф. Др Лазар Давидовић, Продекани проф. Др Душан Попадић и проф. Др Арсен Ристић) и четири жене (Продеканке проф. Др Даница Грујичић, проф. Др Иванка Марковић, проф. Др Татјана Пекмезовић и проф. Др Дејана Јовановић) (Табела 3). Оваква родна структура руководећих позиција у потпуности је у складу са укупном родном структуром свих запослених на Медицинском факултету Универзитета у Београду ( $p=0.926$ ).

Табела 3. Родна структура лица на положајима и извршилачким радним местима

	Жене (%)	Мушкарци (%)	Укупно (%)
Лица на извршилачким радним местима	620	398	1.018
Лица на руководећим позицијама	4	3	7
<b>Укупно</b>	<b>625</b>	<b>401</b>	<b>1.026</b>

$\chi^2=0.0085$ ;  $DF=1$ ,  $p=0,926$



## **2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

С обзиром на родну структуру и идентификовани родни дисбаланс, ризику од повреде принципа родне равноправности могу да буду изложене особе запослене (или заинтересоване за запослење) на Катедри Хирургије (тренутно 19,9% жена), а поготово у појединим наставним базама (Ортопедска болница „Бањица“ и КБЦ „Земун“, где нема ниједна запослена жена хирушкиња) и Катедри за Хемију у медицини, и Медицинску и клиничку биохемију (тренутно 10% мушкараца).

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређења радног процеса и организације рада а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

### 3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

#### 3.1. Опште 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.

#### 3.2. Посебне мере

**Посебне мере које ће се применити у наредном периоду су следеће подстицајне и програмске мере:**

- 1) у изборним поступцима предложити већи број жена, односно мушкараца, у областима у којима је идентификован родни дисбаланс.
- 2) Установити **извор финансирања** за подршку осмишљавању, извођењу и праћењу ефеката примењених мера за унапређење родна равноправности
- 3) **Имплементација родно сензитивног језика** у интерним документима. Направити информативни допис за све Катедре на Медицинском факултету Универзитета у Београду о законској обавези увођења родно сензитивног језика, у све формате писане комуникације (приликом писања уџбеника и практикума, приликом обраћања и слично)
- 4) Направити информативни допис за **запослене** о важности поштовања принципа родне равноправности у академском окружењу и на Медицинском факултету Универзитета у Београду, који треба да прочитају и потпишу приликом потписивања Уговора о раду
- 5) припремити и штампати **информативни летак за студенте** на тему важности поштовања принципа родне равноправности и забране сваког облика дискриминације и узнемиравања по било ком основу, а нарочито родно заснованог сексуалног узнемиравања
- 6) припремити **презентацију за новоуписане студенте (бруцоше)** свих студијских програма, на горе наведену тему



- 7) Припремити **Правилник о превенцији и реаговању на родно засновано насиље** на Медицинском факултету Универзитета у Београду (на основу кровног Правилника Универзитета у Београду)
- 8) Припремити **радионицу / семинар** за новозапослене о родној равноправности, родно сензитивном језику, превенцији и реаговању на родно засновано насиље и узнемиравање на Медицинском факултету Универзитета у Београду

#### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере, у периоду од 2023 – 2026. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

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.

#### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

#### 4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Ана Симић	Самостални стручно-технички сарадник	011-3636354	<a href="mailto:Ana.simic@med.bg.ac.rs">Ana.simic@med.bg.ac.rs</a>
2.	Радмила Шкрбић Лучић	Виши стручно-технички сарадник	011-3636354	<a href="mailto:Radmila.skrbic-lucic@med.bg.ac.rs">Radmila.skrbic-lucic@med.bg.ac.rs</a>
3.	Босиљка Ђикановић	Повереница за равноправност	011-2685-451	<a href="mailto:Bosiljka.djikanovic@med.bg.ac.rs">Bosiljka.djikanovic@med.bg.ac.rs</a>

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

Иако је родна структура на Медицинском факултету Универзитета у Београду прилично уравнотежена, у појединима организационим јединицама и наставним базама потребно је обратити пажњу на изборне процесе како би се поправило стање родне равноправности.

ДЕКАН

