

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА  
КЛИНИКА ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ  
Хајдук Вељкова 12  
Нови Сад

Број: 01-8/1-2025

Датум: 09. 01. 2025. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и у складу са чланом 21. Статута Клинике за стоматологију Војводине доноси се:

**П Л А Н**  
**МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ КЛИНИКЕ ЗА**  
**СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ**  
**ЗА 2025 . ГОДИНУ**

**I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Клиници за стоматологију Војводине, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

**II ПОДАЦИ О КЛИНИЦИ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ**

Назив: Клиника за стоматологију Војводине

Седиште и адреса: Хајдук Вељкова 12, Нови Сад

Број телефона: 021/526-120

Електронска адреса: [klistons@gmail.com](mailto:klistons@gmail.com)

Веб-сајт: [www.kzsv.rs](http://www.kzsv.rs)

Матични број: 08132534

ПИБ: 102052439

Одговорно лице: Проф. др Татјана Пушкар, в.д. директора

Главна стоматолошка сестра: Мирјана Ђурчић

Организационе јединице:

1. Служба за превентивну и дечју стоматологију, начелник проф. др Душка Благојевић
2. Служба за ортопедију вилица са зубном техником, начелник проф. др Ђорђе Петровић
3. Служба за стоматолошку протетику са зубном техником, начелник проф. др Дубравка Марковић
4. Служба за болести зуба и ендодонцију, начелник проф. др Љубомир Петровић
5. Служба за пародонтологију и оралну медицину, начелник проф. др Миланко Ђурић
6. Служба за оралну хирургију, начелник проф. др Синиша Мирковић
7. Служба за заједничке стоматолошке послове, начелник проф. др Бојана Милекић
8. Служба за правне, економско финансијске, техничке и опште послове, начелник Стеван Драгосављевић, дипл. инг. мастер.

### III ПРАВНИ ОКВИР , ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

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.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности у Клиници за стоматологију Војводине јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

#### IV КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У КЛИНИЦИ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Клиници за стоматологију Војводине: **69** ( подаци су са стањем на дан 31. 12. 2024. године ).

Број запослених и радно ангажованих лица разврстан према полној структури: Ж 49 М 20  
Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица је од 41 до 50 година живота.

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури:

- од 21 до 30 година живота..... Ж 4 ( 5,79% ), М 1 ( 1,44 % )
- од 31 до 40 година живота..... Ж 9 ( 13,04% ), М 2 ( 2,89% )
- од 41 до 50 година живота..... Ж 17 ( 24,63% ), М 10 ( 14,49% )
- од 51 до 60 година живота..... Ж 17 ( 24,63% ), М 4 ( 5,79% )
- од 61 до 70 година живота..... Ж 2 ( 2,89% ), М 3 ( 4,34% )

Укупан број руководећих радних места ( укључујући и лица на положајима): 12 ( 17,39% )

Број руководећих радних места ( укључујући и лица на положајима) разврстан према полној структури: Ж 6 ( 8,82% ), М 6 ( 8,82% )

Укупан број извршилачких радних места: 57 ( 82,60% )

Број извршилачких радних места разврстан према полној структури: Ж 42 ( 60,86% ), М 15 ( 21,73% )

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање ( обуку): сви запослени су редовно похађали одговарајуће програме у оквиру континуиране едукације: 69 ( 100% )

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање ( обуку), разврстан према полној структури: Ж 49 ( 71,01% ), М 20 ( 28,98% )

Укупан број лица примљених у радни однос ( на неодређено и одређено време ) у претходној години: 6 ( 8,69% )

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 4 ( 5,79% ), М 2 ( 2,89% )

Укупан број лица отпуштених у претходној години: 0 ( 0% )

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 0 ( 0% ), М 0 ( 0% ).

Укупан број лица пензионисаних у претходној години: 2 ( 2,89% )

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 1 ( 1,44% ), М 1 ( 1,44% )

Укупан број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 3 ( 4,34% )

Број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури: Ж 3 ( 4,34% ) М 0 ( 0% ).

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад ( радна места која се по природи посла везују за одређени пол – стоматолошка сестра ): 1 ( 1,44% )

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад ( радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: Ж 1 ( 1,44% ), М 0 ( 0% ).

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Клиници за стоматологију Војводине долази се до оцене да је **стање у погледу родне равноправности: одлично.**

## V ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи директор Клинике за стоматологију Војводине.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
2. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених) уколико је то могуће имајући у виду профил радног места;
3. уравниотежење заступљености полова у управним и надзорним органима и на руководећим радним местима;
4. уравниотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова и програма рада, пословања и развоја;
5. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. family friendly политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.);
6. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
7. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
8. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
9. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
10. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
11. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
12. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
13. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

## VI ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера и јавног оглашавања плана, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорна су следећа лица: Мирјана Ђурчић, гл. стом. сестра Миљан Шаранчић, дипл. правник и Стеван Драгосављевић начелник Службе за правне, економско финансијске, техничке и опште послове.

Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши директор Клинике.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете.

Према постојећем стању циљ посебних мера у Клиници за стоматологију Војводине је остварен.

Уколико циљ доношења посебних мера није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и



у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

## VII НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана.

Клиника за стоматологију Војводине ће по усвајању извештаја о реализацији годишњег плана обавестити Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

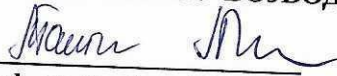
Уз обавештење се доставља извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од тридесет дана од дана његовог усвајања, а ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области, и то на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Извештаји су јавно доступни на интернет страници Клинике за стоматологију Војводине, [www.kzsv.rs](http://www.kzsv.rs)

У Новом Саду,  
дана 09. 01. 2025. године

**В. Д. Д И Р Е К Т О Р А**  
**КЛИНИКЕ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ**



  
Проф. др Тагјана Пушкар

Доставити:

1. Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд;
2. Архиви КЗСВ

