

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ



Агенција за лекове и медицинска средства Србије

Децембар 2023. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), в.д. директора спец. др мед. Саша Јаћовић доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима) број: 01-620 од 29.12.2023. године.

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

САДРЖАЈ

1. Увод.....	3
2. Општи део.....	5
2.1. Основне активности Агенције	7
3. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца.....	10
4. Анализа спроведених активности у 2023. години	
- Области и процеси који су ризични за повреде принципа родне равноправности.....	17
5. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности.....	18
5.1. Опште мере	18
5.2. Посебне мере	19
5.3. Ризици, мере и циљеви који се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	19
5.4. Подстицајне мере	20
5.5. Програмске мере	21
6. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.....	27

1. 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 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 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 поједних 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.

2. Општи део

Агенција за лекове и медицинска средства Србије (у даљем тексту: Агенција) основана је 1. октобра 2004. године на основу Закона о лековима и медицинским средствима („Службени гласник РС“, број 84/2004).

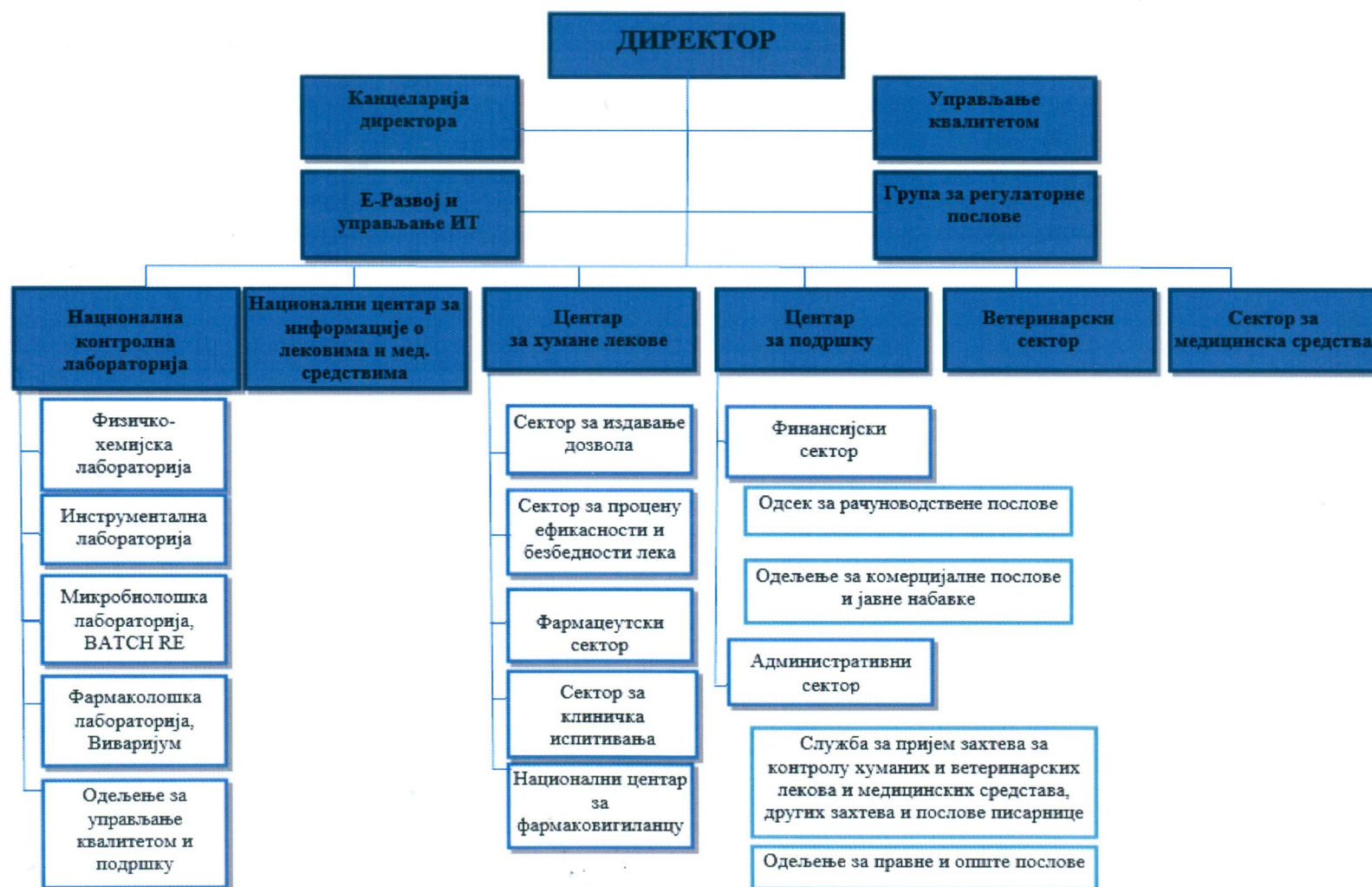
У складу са Законом о лековима и медицинским средствима („Службени гласник РС“ број 30/2010, 107/2012, 113/2017-др. закон и 105/2017-др. закон), Законом о медицинским средствима („Службени гласник РС“ број 105/2017), Законом о јавним агенцијама („Службени гласник РС“ број 18/2005, 81/2005-испр. и 47/2018), уважавајући политику квалитета, мисију, визију и принципе на којима се заснивају радни процеси: друштвена одговорност, лидерство, поверење и квалитет, припремљен је Програм рада Агенције за 2023. годину.

Активности које се обављају у Агенцији односе се на послове пре издавања дозволе за лек, односно регистрације медицинског средства и активности које се обављају током и после пуштања у промет лекова и медицинских средстава.

Подаци за идентификацију	
Порески идентификациони број (ПИБ):	103605344
Матични број (правна лица, радње):	17616803
Фирма (пун назив):	Агенција за лекове и медицинска средства Србије
Држава:	Република Србија
Општина:	Вождовац
Место:	11221 Београд
Назив улице и број:	Војводе Степе 458
Општи мејл:	hygia@alims.gov.rs
Презентација:	www.alims.gov.rs



ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА АГЕНЦИЈЕ ЗА ЛЕКОВЕ И МЕДИЦИНСКА СРЕДСТВА СРБИЈЕ ПРЕМА ВАЖЕЋОЈ СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ



2.1. Основне активности Агенције

У складу са Законом о лековима и медицинским средствима („Службени гласник РС”, бр. 30/2010, 107/2012, 113/2017 – др. закон и 105/2017-др. закон), Агенција за лекове и медицинска средства Србије је надлежна да:

- 1) издаје дозволе за лек, одлучује о измени и допуни, обнови и преносу, као и престанку важења дозволе за лек;
- 2) врши упис медицинског средства у Регистар медицинских средстава, одлучује о измени и допуни, обнови уписа, као и брисању медицинског средства из Регистра медицинских средстава;
- 3) врши упис у Регистар традиционалних биљних лекова, односно упис у Регистар хомеопатских лекова;
- 4) издаје дозволе за спровођење клиничког испитивања лека и медицинског средства, одлучује о измени и допуни дозволе, односно протокола о спровођењу клиничког испитивања лекова, доноси одлуке у вези са пријавом клиничког испитивања, врши контролу спровођења клиничког испитивања;
- 5) прати нежељене реакције на лекове (у даљем тексту: фармаковигиланца), као и нежељене реакције на медицинска средства (у даљем тексту: вигиланца медицинских средстава);
- 6) издаје уверења за потребе извоза лекова и медицинских средстава у складу са препорукама Светске здравствене организације;
- 7) одобрава увоз лекова и медицинских средстава за лечење одређеног пацијента или групе пацијената, као и лекова или медицинских средстава за научна и медицинска истраживања;
- 8) врши категоризацију лекова, односно медицинских средстава;
- 9) одобрава оглашавање лекова и медицинских средстава;
- 10) врши прикупљање и обраду података о промету и потрошњи лекова и медицинских средстава;
- 11) даје информације и предлоге за рационално коришћење лекова и медицинских средстава;
- 12) повезује се са међународним мрежама информација о лековима и медицинским средствима и са агенцијама надлежним за лекове и медицинска средства и њиховим асоцијацијама;
- 13) учествује у планирању и спровођењу систематске контроле лекова и медицинских средстава и узимању случајних узорка из промета;

- 14) даје мишљења за увоз и извоз узорака ћелија, односно ткива за поступак клиничког испитивања лекова;
- 15) врши контролу квалитета лекова и медицинских средстава;
- 16) припрема стручне публикације из надлежности Агенције;
- 17) врши и друге послове, у складу са законом.

Послове из тачки 1)-10) и тачки 12)-14) Агенција врши као поверене послове.

Почетком примене новог Закона о медицинским средствима 02. децембра 2018. године, престао је да важи Закон о лековима и медицинским средствима („Службени гласник РС”, бр. 30/2010 и 107/2012) у делу којим се уређују медицинска средства за хуману употребу.

У складу са Законом о медицинским средствима („Службени гласник РС”, бр. 105/2017), Агенција за лекове и медицинска средства Србије је надлежна да:

- 1) врши регистрацију медицинског средства, измене и допуне, продужење регистрације, као и брисање медицинског средства из Регистра медицинских средстава;
- 2) води Регистар произвођача, односно овлашћених представника произвођача (у даљем тексту: Регистар произвођача), врши измене и допуне и брисање из Регистра произвођача;
- 3) одобрава спровођење, измене и допуне одобрења о спровођењу клиничког испитивања, потврђује пријаву клиничког испитивања и одобрава увоз производа за клиничко испитивање у складу са овим законом, као и да врши контролу спровођења клиничког испитивања;
- 4) врши оцењивање усаглашености медицинског средства са захтевима монографије Националне фармакопеје, као и важеће Европске фармакопеје или интернационалне фармакопеје;
- 5) врши признавање иностраних исправа и знакова усаглашености;
- 6) врши техничку процену медицинског средства на тржишту са захтевима монографије Националне фармакопеје, као и важеће Европске фармакопеје или интернационалне фармакопеје, као и са захтевима стандарда и метода произвођача;
- 7) врши праћење медицинског средства на тржишту, спроводи вигиланцу и учествује у планирању и спровођењу систематске контроле медицинских средстава и узимању случајних узорака са тржишта;
- 8) одобрава увоз медицинског средства за лечење одређеног пацијента или групе пацијената, увоз медицинског средства као донације или хуманитарне помоћи, односно програма донације у Европској унији, медицинског средства за научна истраживања, као и у случају ванредне ситуације, у складу са законом;

- 9) врши контролу промотивног материјала за оглашавање медицинског средства, на предлог Министарства;
- 10) врши прикупљање и обраду података о промету и потрошњи медицинских средстава;
- 11) утврђује статус производа, односно утврђује да ли је одређени производ медицинско средство;
- 12) даје мишљење о класификацији и категоризацији медицинског средства, на захтев Министарства;
- 13) сарађује са међународним мрежама информација о медицинским средствима и са агенцијама надлежним за медицинска средства и њиховим асоцијацијама;
- 14) даје одобрење за увоз и извоз узорака ћелија, односно ткива за поступак клиничког испитивања;
- 15) издаје *Free sale certificate* за медицинско средство које је стављено на тржиште или у употребу;
- 16) врши информисање опште и стручне јавности, као и континуирану медицинску едукацију, у складу са законом, и припрема и издаје стручне публикације из надлежности Агенције;
- 17) даје стручне савете на захтев правних или физичких лица у вези са:
 - (1) преводом упутства за употребу и обележавањем медицинског средства,
 - (2) разврставањем медицинског средства у класу и категорију медицинског средства;
- 18) врши и друге послове, у складу са законом.

Послове из тачака 1), 3), 4), 5), 6), 8), 11) и 14) Агенција врши као поверене послове.

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

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

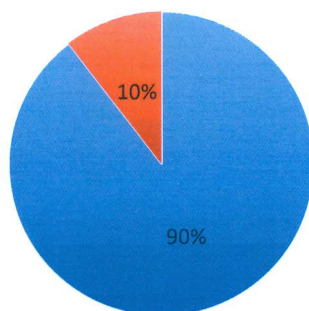
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

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 радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Процена степена ризика врши се помоћу матрице предвиђене Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности којом се процењује ризик. На основу процене релевантних података закључно са децембром 2023. године израђене су табеле 1- 11. као и пратећи графикони.

Укупан број запослених у месецу децембру 2023. године према врсти радног односа	Запослени на неодређено време	Запослени на одређено време	Укупан број запослених
	216	25	241

Процентуални приказ укупног броја запослених према врсти радног односа



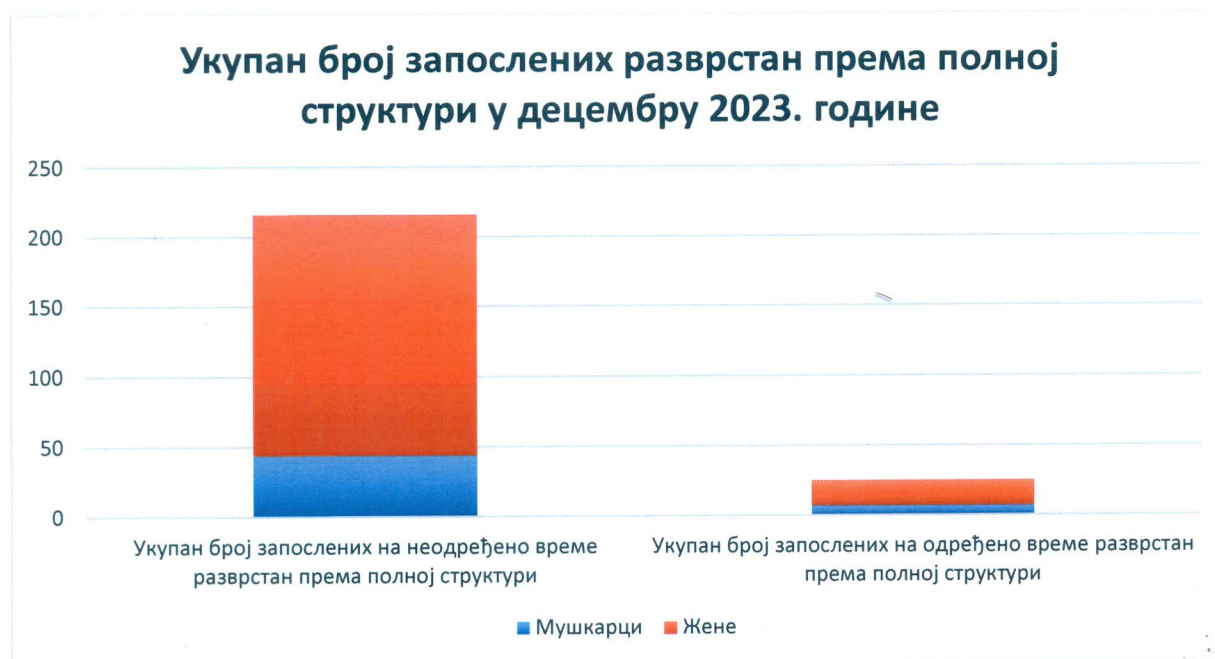
■ Укупан број запослених на неодређено време ■ Укупан број запослених на одређено време

Табела 1. Структура запослених према врсти радног односа у Агенцији за лекове и медицинска средства у месецу децембру 2023. године

Структура запослених према образовној структури у Агенцији за лекове и медицинска средства Србије за извештајни период до 31.12.2023. године	Укупан број запослених са средњом стручном спремом за извештајни период до 31.12.2023. године		Укупан број запослених са вишом стручном спремом за извештајни период до 31.12.2023. године		Укупан број запослених са високом стручном спремом за извештајни период до 31.12.2023. године		Укупан број запослених са VIII степеном стручне спреме за извештајни период до 31.12.2023. године	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
Пол	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
Број	10	32	2	7	37	137	4	12
Укупно	42		9		174		16	

Табела 2. Структура запослених према образовној структури у Агенцији за лекове и медицинска средства Србије за извештајни период до 31.12.2023. године

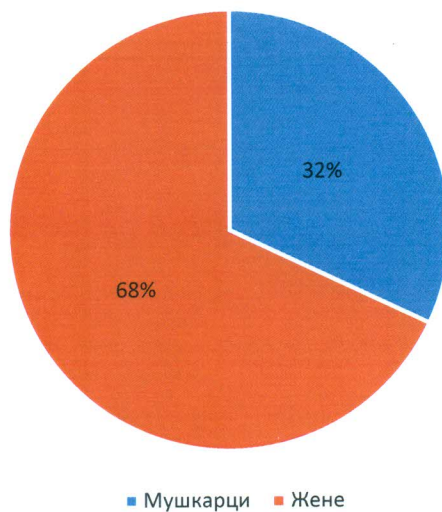
Укупан број запослених према полној структури у месецу децембру 2023. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време		Укупан број запослених
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	
	44	172	7	18	



Табела 3. Структура запослених према полној структури у Агенцији за лекове и медицинска средства у месецу децембру 2023. године

Укупан број руководених радних места према полној структури у месецу децембру 2023. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време		Укупан број запослених на руководићим радним местима у месецу децембру 2023. године
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	
	8	17	/	/	

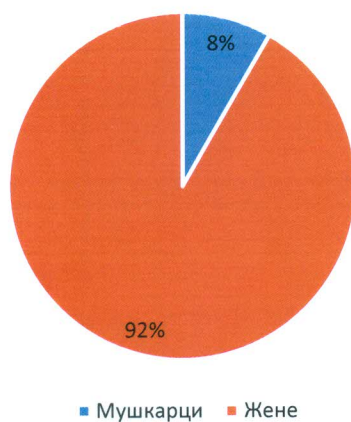
Укупан број руководећих радних места према полној структури у децембру 2023. године



Табела 4. Структура запослених према полној структури руководећих радних места у Агенцији за лекове и медицинска средства у месецу децембру 2023. године

Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање (здравствене специјализације) према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време		Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање (здравствене специјализације) за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	
	1	11	/	/	12

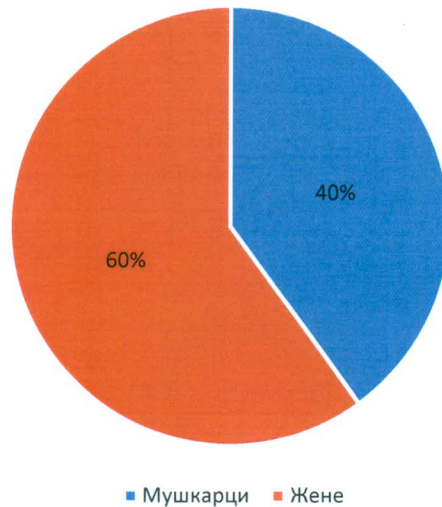
Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку за извештајни период од 01.01. до 30.09.2023. године према полној структури



Табела 5. Структура запослених упућених на стручно усавршавање (здравствене специјализације) према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. у Агенцији за лекове и медицинска средства

Укупан број примљених запослених према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
	1	1	5	8
Укупно	2		13	

Укупан број примљених запослених за извештајни период од
01.01. до 31.12.2023. године према полној структури



Табела 6. Структура примљених запослених према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Укупан број запослених којима је престао радни однос према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
	/	7	/	/
Укупно	7		/	

Табела 7. Структура запослених, којима је престао радни однос према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Укупан број жена на породилском одсуству и враћених на рад	Жене на породилском одсуству	Жене враћене на посао
за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године	8	1

Табела 8. Укупан број жена на породилском одсуству и враћених на рад за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Структура пријављених кандидата према полу у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2023. године	Укупан број пријављених жена у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2023. године	Укупан број пријављених мушкараца у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2023. године	Укупан број запослених жена у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2023. године	Укупан број запослених мушкараца у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2023. године
Укупно	6	1	1	1

Табела 9. Укупан број и структура пријављених кандидата на јавним конкурсима за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Полна структура запослених према занимању (дипломирани фармацеути, доктори медицине и доктори стоматологије) за извештајни период до 31.12.2023. године		Укупан број запослених са стеченим звањем дипломирани фармацеут, доктор медицине и доктор стоматологије до 31.12.2023. године
Мушкарци	Жене	132
19	113	

Табела 10. Укупан број запослених са стеченим звањем дипломирани фармацеут, доктор медицине и доктор стоматологије до 31.12.2023. године

Чланови управног одбора	Жене	Мушкарци
за извештајни период од 01.01. до 31.12.2023. године	0	5

Табела 11. Чланови управног одбора разврстани према полној структури

4. Анализа спроведених активности у 2023. години.

- Области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равноправности-

У претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Агенцији за лекове и медицинска средства Србије постоји родни јаз и то у корист жена. То је заступљено и међу руководећим кадром, као и на извршилачким позицијама.

Важно је напоменути да су лица запослена у Агенцији примљена у радни однос на неодређено време на основу расписаних јавних конкурса, који су спроведени на основу свих законом предвиђених процедура. Основно мерило је потребан ниво знања из области које су прецизно наведене у јавном конкурс. Изборни процес кандидата који су испунили формалну процедуру (достављања потребне документације за јавни конкурс) се обавља у две фазе. Прва фаза је елиминационог карактера. У првој фази изборног поступка писменим тестом, који се састоји од десет питања, кандидати који покажу одређени ниво знања (80% тачних одговора) и прођу прву фазу изборног поступка се позивају у другу фазу изборног поступка, где се провера знања и вештина комуникације врши усмено (разговором). Такав начин селекције кандидата доприноси избору најстручнијег кандидата за послове којима се бави Агенција.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Агенција транспарентно спроводи јавни конкурс и нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на расписани јавни конкурс.

Што се тиче извршене анализе родне равноправности, као и претходне године утврђено је да је у Агенцији запослен знатно већи број жена у односу на мушкарце и да је степен ризика од повреде принципа родне равноправности велики. Имајући у виду да највећи број запослених ради у секторима и у лабораторијама у којима према систематизованим радним местима највећи број чине дипломирани фармацеути, треба напоменути да Фармацеутски факултет студира и завршава процентуално много већи број жена, те је и несразмера условљена првенствено тим фактором.

Утврђено је да не постоје истоветна радна места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Разлика која је уочена је у сегменту минулог рада реално исплаћене зараде (образац 1). Коефицијенти и основице за обрачун зараде и накнаде зараде се исто примењују и за жене и за мушкарце.

У Програму рада за 2023. годину било је предвиђено да се организује семинар за руководиоце Агенције. Семинар је успешно реализован уз присуство 33 запослених, од чега су већину чинили руководиоци. Предавање је одржао проф. др Бојан Урдаревић, професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу.

Лица задужена за родну равноправност континуирано се едукују из области родне равноправности, похађају семинаре и радионице. Ана Бановић, лице задужено за родну равноправност, је присуствовала дводневном семинару у Аранђеловцу за лица задужена за родну равноправност у организацији Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Успостављена је сарадња са UNWOMEN организацијом која се поред осталих активности бави и унапређењем родне равноправности у нашој земљи организовањем бројних едукација и радионица.

У Програму рада за 2024. годину предвиђене су активности везане за родну равноправност које ће Агенција спровести, а све у циљу активног учествовања у примени закона. Те активности су споменуте и у овом Плану, као и сам део Програма рада за 2024. годину који се тиче примене Закона о родној равноправности: организација семинара за руководиоце Агенције, присуство на семинарима везаним за ову област, праћење прописа, израда Извештаја.

У Финансијском плану Агенције за 2024. годину одређен је један део средстава намењен за подстицање родне равноправности у Агенцији.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности имају за циљ континуирано унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности. Мере су дефинисане на временски рок од неколико година како би била већа успешност имплементације.

5. 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.

5.1. 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.

5.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

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

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

5.3. Ризици, мере и циљеви који се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

- *Развијање културе родне равноправности и поштовање различитости у Агенцији*

Успостављање инклузивне средине у Агенцији у којој постоји међусобно уважавање поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизању свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

➤ *Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених*

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање свих запослених за равномерно учешће у свим сферама и деловању рада Агенције.

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља надлежном Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

5.4. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 процеса рада код послодавца.

Мере су дефинисане на временски рок од неколико година како би била већа успешност имплементације.

Агенција за лекове и медицинска средства Србије услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следећу подстицајну меру предвиђену на основу извршене анализе процене ризика.

Степен ризика: висок

- **МЕРА:** активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука, како би постале чланови органа управљања и биле заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2026. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима.
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке.
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

5.5. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Уочен је ризик у процентуалној несразмери полне структуре запослених у Агенцији на који Агенција нема утицај с обзиром на стручне послове који Агенција обавља, а за које се стручни кадар школује првенствено на Фармацеутском факултету који процентуално завршава много већи број припадница женског пола.

Агенција за лекове и медицинска средства Србије, Сектор за опште и правне послове услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова.
- Подстицање мушкараца запослених у Агенцији да се пријаве на здравствене специјализације предвиђене Планом стручног усавршавања запослених у Агенцији који се доноси као плански акт сваки године.
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности.

Степен ризика: висок

- **МЕРА 1:** подстицање мушкараца запослених у Агенцији да се пријаве на здравствене специјализације предвиђене Планом стручног усавршавања запослених у Агенцији који се доноси као плански акт сваки године.

Разлог за увођење мере:

Процентуално мали број мушкараца који се пријављују за одобрење здравствених специјализација предвиђених интерним Планом стручног усавршавања запослених.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Руководиоци фармацеутског сектора ће обављати разговоре са запосленим мушкарцима у Агенцији о значају стручног усавршавања и стицању уско стручних знања како би се убудуће више пријављивали на одобрење предложених здравствених специјализација о трошку Агенције. (Селекција пријављених кандидата се врши према критеријумима прописаним у Правилнику о стручном усавршавању запослених у Агенцији).

Време за увођење мере:

Континуирано

Степен ризика: умерен

- **МЕРА 2:** успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

До краја 2024. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

Степен ризика: умерен

- **МЕРА 3:** похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица за родну равноправност у вези са родном равноправношћу.

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

Време за увођење мере:

Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

У складу са чланом 37. Закона о родној равноправности Агенција уводи следећу меру:

- **МЕРА 4:** имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у Агенцији за лекове и медицинска средства Србије није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

До краја 2024. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лица задужена 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. Биће унета клаузула да се „сви изрази, појмови, именице, придеви и глаголи у овом документу, који су употребљени у мушком граматичком роду, односе се без дискриминације и на особе женског пола“.

Престанак спровођења мере:

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

Део из Програма рада Агенције за лекове и медицинска средства Србије за 2024. годину који се тиче родне равноправности:

У 2024. години наставиће се активности везане за примену Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21) које ће Агенција спровести. У Агенцији је именовано два лица задужена за родну равноправност. Одељење за правне и опште послове трећу годину за редом врши анализу родне равноправности увидом у кадровски систем по унапред утврђеним параметрима. Израђен је извештај о плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности праћењем статистике свих запослених и Агенцији и предложене су мере за спречавање и отклањање ризика. Евидентирани су подаци разврстани по полу и старосној доби (Образац 1 и Образац 3). Образац 1 се попуњава на месечном нивоу, кад настану неке кадровске промене. У Агенцији је запослено знатно више особа женског него особа мушког пола. Од 242 запослена, на неодређено време је запослено 173 особа женског и 46 особа мушког пола, а на одређено време 17 особа женског и 6 особа мушког пола.

Несразмера је проистекла из саме структуре запослених, имајући у виду да највећи број запослених ради у фармацеутском сектору и у лабораторијама у којима је према систематизацији радних места највећа потреба за дипломираним фармацеутима. Такође, треба напоменути да према званичним статистичким подацима Фармацеутски факултет студира и завршава процентуално много већи број жена. Такође несумњиво је утврђено да на истом положају жене и мушкарци имају идентичну плату и да није било повреда равноправности у том смислу. Увидом у архиву свих јавних конкурса за попуњавање радних места, који су спроведени у последње две године, несумњиво је утврђено је да је поштован принцип родне равноправности. Договорено је да руководиоци фармацеутског сектора подстичу запослене у Агенције мушког пола да се пријављују у већем броју на расписани конкурс за одобрење здравствених специјализација предвиђених интерним Планом стручног усавања запослених.

Утврђено је да не постоје истоветна радна места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној

структури. Што се тиче укупног број руководећих радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених жене су распоређене на 17, а мушкарци на 9 руководећих радних места.

Одржан је семинар за руководиоце Агенције, који ће поспешити развој и значај родне равноправности у Агенцији. Предвиђен је наставак едукације запослених који се баве имплементацијом Закона о родној равноправности у Агенцији.

6. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

<i>Редн и број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>E-mail</i>
<i>1.</i>	<i>Бранко Пауновић</i>	<i>Радно место за обуку и евалуацију</i>	<i>069/32-33- 707</i>	<i>branko.paunovic@alims.gov .rs</i>
<i>2.</i>	<i>Ана Бановић</i>	<i>Начелник одељења за правне и опште послове</i>	<i>069/32-33- 768</i>	<i>ana.banovic@alims.gov.rs</i>

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

в.д. директора

Спец. др мед. Саша Јаћовић

Прилози:

- I** Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности
- II** Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности