

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



Агенција за лекове и медицинска средства Србије

Децембар 2025. 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: 005223213 2025 веза број: 01-970 од 31.12.2025. 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 2025. години	
- Области и процеси који су ризични за повреде принципа родне равноправности.....	17
- Део из Програма рада Агенције за 2026. годину.....	19
5. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.....	20

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, самозапошљавања, 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).

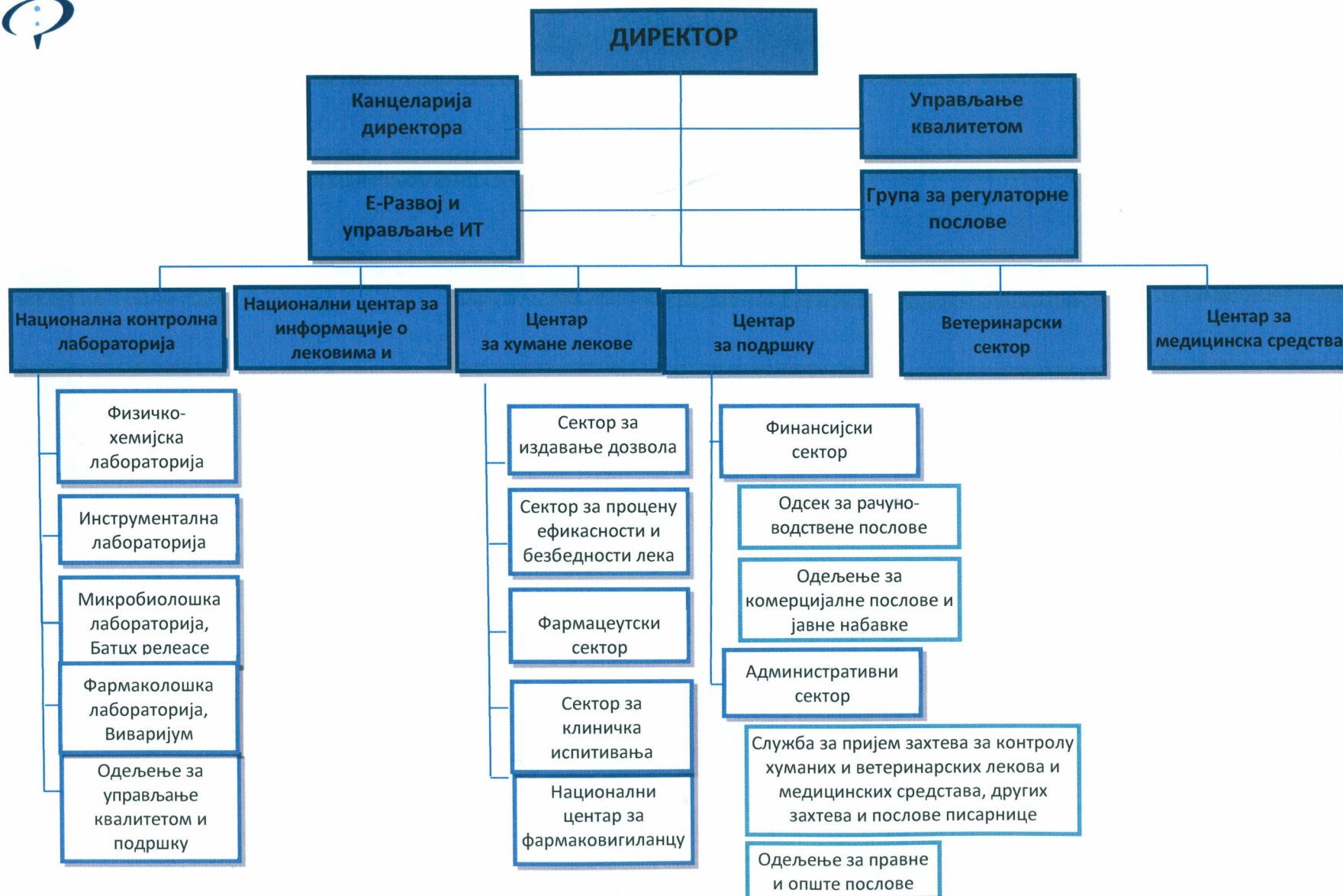
У складу са Законом о лековима и медицинским средствима („Службени гласник РС“ број 30/2010, 107/2012, 113/2017-др. закон и 105/2017-др. закон), Законом о медицинским средствима („Службени гласник РС“ број 105/2017), Законом о јавним агенцијама („Службени гласник РС“ број 18/2005, 81/2005-испр. и 47/2018), 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 2025. 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



Агенција за лекове и медицинска средства Србије



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 узорака 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.

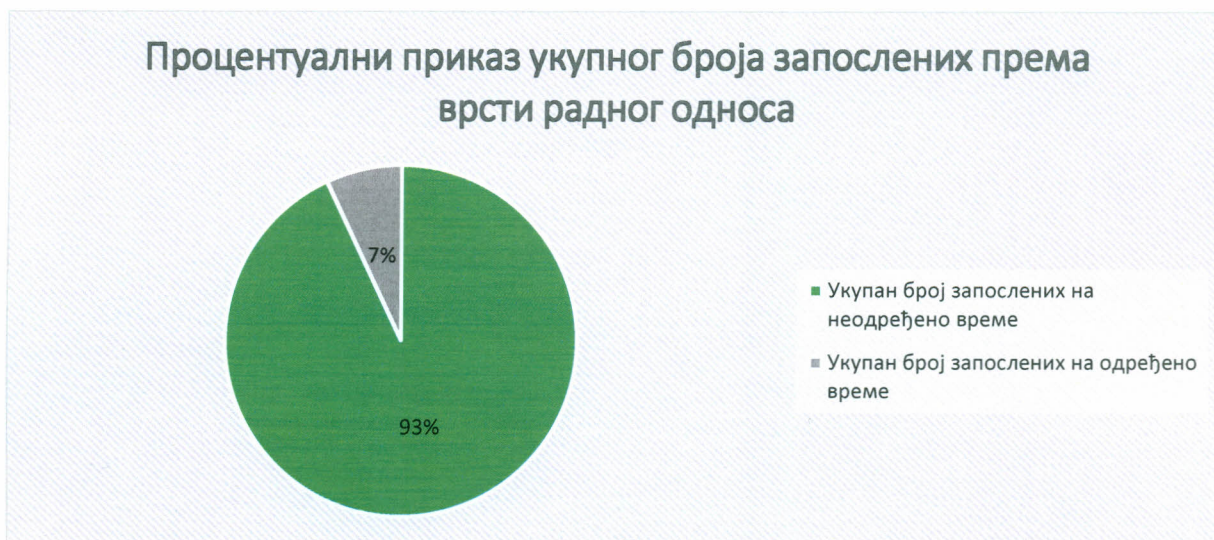
Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

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 2025. године израђене су табеле 1- 11. као и пратећи графикони.

Укупан број запослених у месецу децембру 2025. године према врсти радног односа	Запослени на неодређено време	Запослени на одређено време	Укупан број запослених
	227	17	244



Табела 1. Структура запослених према врсти радног односа у Агенцији за лекове и медицинска средства у месецу децембру 2025. године

Структура запослених према образовној структури у Агенцији за лекове и медицинска средства Србије за извештајни период до 31.12.2025. године	Укупан број запослених са средњом стручном спремом за извештајни период до 31.12.2025. године		Укупан број запослених са вишом стручном спремом за извештајни период до 31.12.2025. године		Укупан број запослених са високом стручном спремом за извештајни период до 31.12.2025. године		Укупан број запослених са VIII степеном стручне спреме за извештајни период до 31.12.2025. године	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
Пол								
Број	10	27	2	6	38	146	4	11
Укупно	37		8		184		15	

Табела 2. Структура запослених према образовној структури у Агенцији за лекове и медицинска средства Србије за извештајни период до 31.12.2025. године

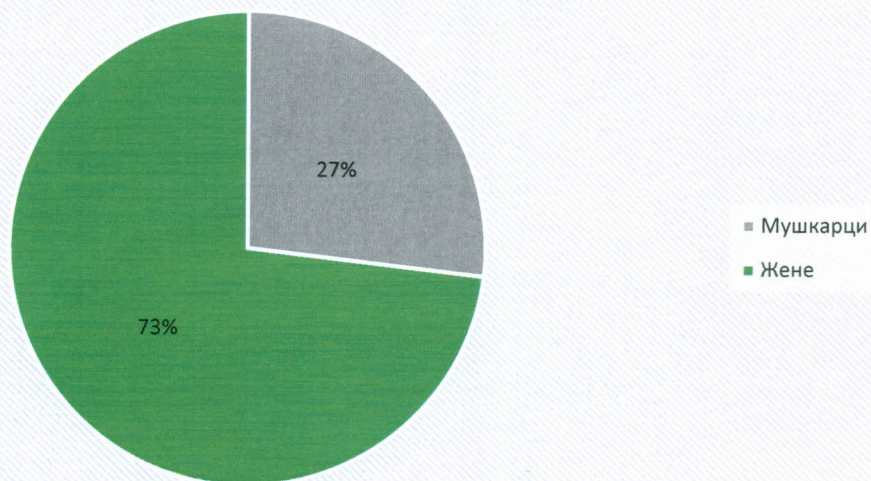
Укупан број запослених према полној структури у месецу децембру 2025. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време		Укупан број запослених
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	
	49	178	5	12	



Табела 3. Структура запослених према полној структури у Агенцији за лекове и медицинска средства у месецу децембру 2025. године

Укупан број руководећих радних места према полној структури у месецу децембру 2025. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време		Укупан број запослених на руководићим радним местима у месецу децембру 2024. године
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	
	7	19	/	/	

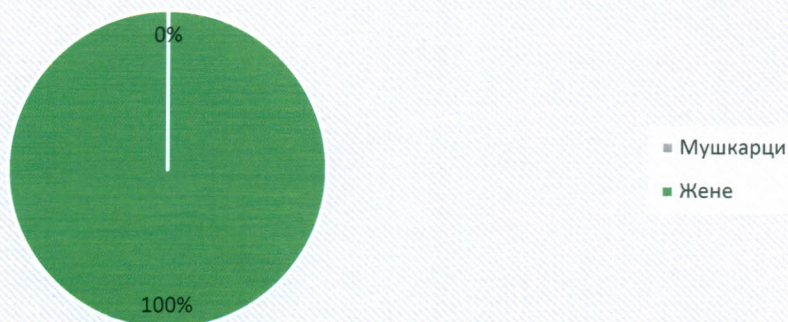
Укупан број руководећих радних места према
полној структури у децембру 2025. године



Табела 4. Структура запослених према полној структури руководећих радних места у Агенцији за лекове и медицинска средства у месецу децембру 2025. године

Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање (здравствене специјализације) према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. 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 31.12.2025. године
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене	
	/	4	/	/	
					4

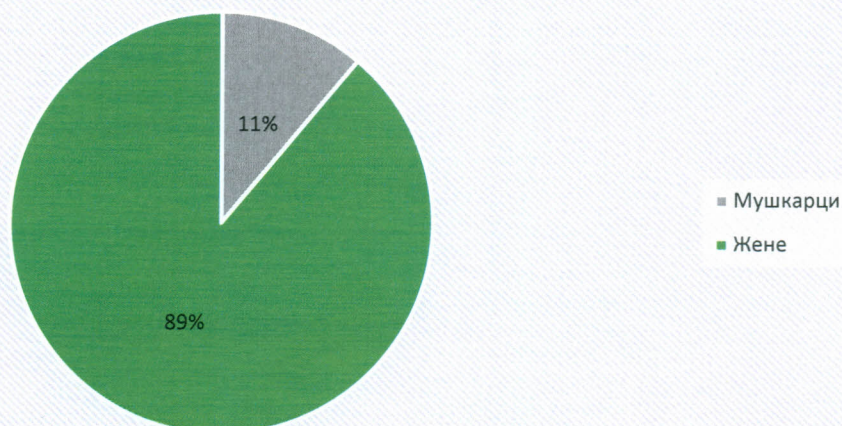
**Укупан број запослених упућених на стручно
усавршавање или обуку за извештајни период од
01.01. до 30.09.2025. године према полној
структури**



Табела 5. Структура запослених упућених на стручно усавршавање (здравствене специјализације) према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. у Агенцији за лекове и медицинска средства

Укупан број примљених запослених према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
	1	3	2	3
Укупно	4		5	

**Укупан број примљених запослених за извештајни
период од 01.01. до 31.12.2025. године према
полној структури**



Табела 6. Структура примљених запослених према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. 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 31.12.2025. године	Запослени на неодређено време		Запослени на одређено време	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
	0	5	0	1
Укупно	5		1	

Табела 7. Структура запослених, којима је престао радни однос према полној структури за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Укупан број жена на породичком одсуству и враћених на рад	Жене на породичком одсуству	Жене враћене на посао
за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. године	5	2

Табела 8. Укупан број жена на породичком одсуству и враћених на рад за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Структура пријављених кандидата према полу у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2025. године	Укупан број пријављених жена у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2025. године	Укупан број пријављених мушкараца у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2025. године	Укупан број запослених жена у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2025. године	Укупан број запослених мушкараца у спроведеним јавним конкурсима за период од 01.01. до 31.12.2025. године
Укупно	14	3	3	1

Табела 9. Укупан број и структура пријављених кандидата на јавним конкурсима за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. године у Агенцији за лекове и медицинска средства

Полна структура запослених према занимању (дипломирани фармацеути, доктори медицине и доктори стоматологије) за извештајни период до 31.12.2025. године		Укупан број запослених са стеченим звањем дипломирани фармацеут, доктор медицине и доктор стоматологије до 31.12.2025. године
Мушкарци	Жене	
18	114	132

Табела 10. Укупан број запослених са стеченим звањем дипломирани фармацеут, доктор медицине и доктор стоматологије до 31.12.2025. године

Чланови управног одбора	Жене	Мушкарци
за извештајни период од 01.01. до 31.12.2025. године	1	4

Табела 11. Чланови управног одбора разврстани према полној структури

4. Анализа спроведених активности у 2025. 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.

Лица задужена за родну равноправност континуирано се едукују из области родне равноправности, похађају семинаре и радионице.

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 2026. 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 2026. 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 2026. 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.

Део из Програма рада Агенције за лекове и медицинска средства Србије за 2026. годину који се тиче родне равноправности:

У 2026. години наставиће се активности везане за примену Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/21) које ће Агенција спровести. У Агенцији су именована два лица задужена за родну равноправност. Одељење за правне и опште послове пету 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). По први пут у току 2024. године извештај о плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и пратећи обрасци су послати преко ИТ система за извештавање и праћење примене Закона о родној равноправности који се налази на сајту Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог – надлежном Сектору за антидискриминациону политику. Образац 1 се попуњава на месечном нивоу, при настанку неке кадровске промене. У Агенцији је запослено знатно више особа женског него особа мушког пола. Од 246 запослених, на неодређено време је укупно запослено 229, од тога 181 особа женског и 48 особа мушког пола, а на одређено време укупно 17, од тога 12 особа женског и 5 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 мушког пола да се пријављују у већем броју на расписани конкурс за одобрење здравствених специјализација предвиђених интерним Планом стручног усавршавања 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 броја руководићих радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених жене су распоређене на 17, а мушкарци на 9 руководићих радних места.

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

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



в.д. директора

Спец. др мед. Саша Јаховић

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