

На основу чл. 13. и 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) и члана 18. Статута, Здравственог центра Лозница, директор Установе доноси

ПЛАН

за остваривање родне равноправности у 2026. години

Уводни део

Сагласно одредбама Закона о родној равноправности, Здравствени центар Лозница (у даљем тексту: Установа), као послодавац са преко 50 запослених, приступа изради овог Плана у циљу унапређења једнаких могућности за све запослене. Овај документ дефинише специфичне мере за постизање суштинске равноправности полова, механизме за њихово спровођење и систем праћења резултата.

План за 2026. годину представља континуитет у спровођењу јавне политике једнаких могућности, са посебним фокусом на професионални развој и праведну заступљеност у свим сегментима рада Установе.

Подаци о Установи

Назив Установе:	Здравствени центар Лозница
Седиште Установе:	Лозница, Болничка 65, Лозница 15300
Порески идентификациони број (ПИБ):	114047909
Број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда: Агенција за привредне регистре –здравствене установе	10.11.2023.
Матични број:	26001269
Шифра делатности Установе:	8610
Укупан број запослених и радно ангажованих лица:	1348

Број запослених и радно ангажованих лица разврстан по полној структури:	Ж - 1025	М - 323
Укупан број руководећих радних места:	153	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури	Ж - 114	М - 39
Укупан број извршилачких радних места:	1195	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Ж - 911	М - 284
Број истоветних радних места, према општем акту установе, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	/	
Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у 2025. години била упућена на стручно усавршавање или обуку, разврстан према полној структури запослених:	Ж -30	М -21
Укупан број лица примљених у радни однос у 2025. години, разврстан према полној структури:	Ж -80	М -16
Укупан број лица отпуштених, у 2025. години, разврстан према полној структури: (истекао уговор)	Ж- 15	М -4
Укупан број лица пензионисаних у 2024. години, разврстан према полној структури:	Ж - 37	М -9
Укупан број лица која су у 2025. години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:	Ж -74	
Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу,	М-/	

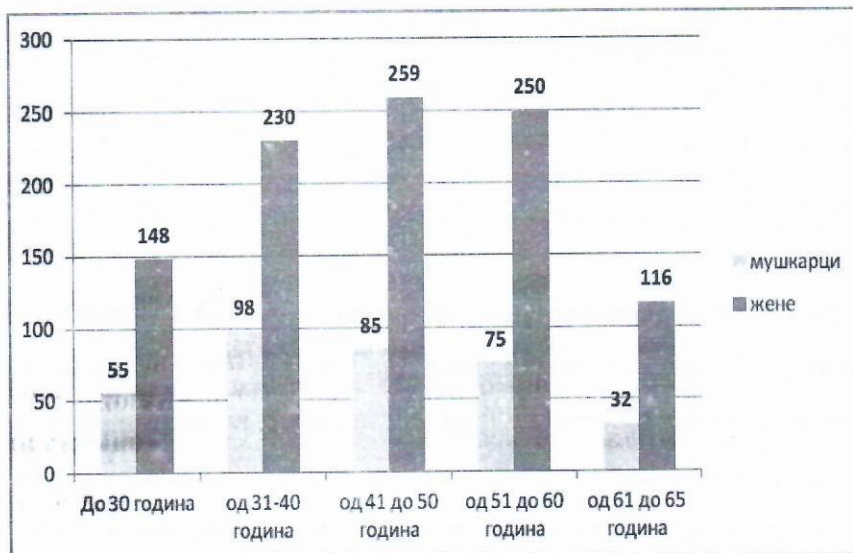
у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол) разврстан према полној структури:	
--	--

Оцена постојећег стања

У Здравственом центру Лозница, запослено је 1348 лице, и то 323 мушкараца и 1025 жена (графикон 1) Овакав однос запослених не зависи од политике запошљавања у Установи и на њега Установа није могла да утиче, из разлога што жене чине већину запослених у области здравствене заштите и што се за занимања лекара и медицинских техничара углавном опредељују жене. На овакав однос утицала је и чињеница да су се на огласе за попуну наведених послова, углавном јављале жене.

Старосна структура запослених са стањем на дан 31.12. 2025. године је следећа:

- до 30 година живота 203 запослених, 148 жена и 55 мушкараца,
- од 31 до 40 година живота има укупно 328 запослених, 230 жене и 98 мушкараца,
- од 41 до 50 година живота има укупно 344 запослених, 259 жена и 85 мушкараца,
- од 51 до 60 година живота има укупно 325 запослених, 250 жена и 75 мушкараца,
- од 61 до 65 година живота има укупно 148 запослених, 116 жене и 32 мушкараца,



Графикон 1 Структура запослених по старости и полу на дан 31.12.2025.

На основу прикупљених података, констатује се изражена доминација женског пола у укупној структури запослених (76%), што је карактеристично за здравствену делатност и систем образовања медицинског кадра.

Положај запослених је оцењен као **високо функционалан и дискриминаторно неутралан**. Права из радног односа се остварују без обзира на пол, а висина зараде је искључиво дефинисана степеном стручне спреме и сложености послова. Приступ услугама за кориснике (пацијенте) заснива се на принципу апсолутне једнакости и професионалне етике.

Не постоје, нити било којим општим актом Установе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Не постоје, нити било којим општим актом Установе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу. Увидом у податке о укупним месечним примањима запослених у 2025. години, може се утврдити да не постоји разлика по полу у погледу примања запослених и да, у складу са законом сви запослени у Установи остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

Кад је реч о спољним сарадницима и корисницима услуга Установе, може се констатовати да су полови равномерно заступљени и уживају једнаке могућности и права на приступ услугама које Установа врши. Организација рада и радно време

Установе организовање и вршење здравствене делатности обавља се у складу са законом о здравственој заштити, законом којим се уређује здравствено осигурање, Водичима добре клиничке праксе, прописима која доноси Министарство здравља Републике Србије, Републички фонд за здравствено осигурање, Институт за јавно здравље, Здравствена комора Србије, у складу са Колективни уговором за здравствене установе уз сагласност министра.

Наведеним прописима изричито је прописано је да су здравствени радници дужни да успоставе професионални ниво комуникације са пацијентом, без дискриминације по основу расе, пола, старости, националне припадности, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог убеђења, имовног стања, културе, језика, врсте болести, психичког или телесног инвалидитета или другог личног својства које може бити узрок дискриминације.

На основу наведене анализе стања у вези положаја жена и мушкараца запослених и радно ангажованих у Установи, долази се до оцене да је стање задовољавајуће.

Списак посебних мера

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Установа.

У циљу очувања и даљег унапређења достигнутог нивоа равноправности, током 2026. године спроводиће се следеће мере:

1. Правна усклађеност: Сви нови општи акти и интерне процедуре садржаће клаузулу о родној неутралности и једнаком третману полова.
2. Афирмација родно осетљивог језика: У службеној преписци, огласима за посао и интерној комуникацији користиће се језик који уважава граматички род запослених.
3. Инклузивно оглашавање: Приликом расписивања конкурса за посао, Установа ће користити формулације које активно охрабрују мање заступљени пол на одређеним позицијама, уз задржавање критеријума стручности као примарног.
4. Уравнотежена заступљеност у телима: При именовању чланова комисија, стручних савета и радних група, тежиће се сразмерној заступљености која рефлектује реалну структуру колектива.
5. Једнакост у развоју каријере: Осигуривање идентичних могућности за специјализације, субспецијализације и континуирану медицинску едукацију (КМЕ) за оба пола.

Поред наведених посебних мера, Установа ће предузимати и друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Посебне мере утврђене овим Планом одговорна лица у Установи су дужна да примењују и спроводе почев од дана доношења овог Плана и његовог објављивања на огласној табли Установе.

Надзор над спровођењем ових мера вршиће се континуирано.

Овај План ће се примењивати до испуњења циљева, односно до доношења Плана за наредну календарску годину. Документ ће бити достављен надлежном Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

План припремљен 30.12.2025.

Љиљана Ранковић

В.д. директора


Др Јадранка
Маринковић

Број: 162/ 16.01.2026.

Објављено: 16.01.2026. године