



Апотека Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АПOTEKA "БEOГPAД"  
У БЕОГРАДУ  
Бр. 3912-1  
14. 12. 2022 год.  
Велимира Бате Живојиновића 16/4

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021), члана 31. Статута Апотекарске установе - Апотека „Београд“ број 2868 од 18.08.2020.године, члана 15. Пословника о раду Управног одбора Апотеке „Београд“ бр. 5272/1 од 28.11.2012.године, Управни одбор Апотеке „Београд“ на седници бр. 78 одржаној дана 14.12.2022.године, донео је:

## **ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У АПОТЕКАРСКОЈ УСТАНОВИ – АПОТЕКА „БЕОГРАД“**

### **I ПРЕДМЕТ И ОПШТИ ЦИЉ ПЛАНА**

План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ којим се успоставља систем родне равноправности у Апотекарској установи – Апотека „Београд“ (у даљем тексту: Апотека Београд), са крајњим циљем да се у складу Законом о родној равноправности и пратећим подзаконским актима, успостави, оствари, унапреди и промовише родна равноправност, односно да се родна перспектива интегрише у област делатности и у све сфере пословања Апотеке „Београд“

### **II ПРАВНИ ОКВИР**

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021), 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, мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

### **III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ - ПОЈАМ**

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



## Апотека Београд

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.

### IV ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА/ДЕФИНИЦИЈЕ

Поједини термини употребљени у овом Плану, као и актима донетим на основу овог плана, у складу са Законом имају следеће значење:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;



## Апотека Београд

- 7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 13) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;



## Апотека Београд

- 16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
- 18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;
- 19) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;
- 20) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;
- 21) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

Наведени термини који се користе, како у Закону, тако и у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

### V ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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 блиских лица, засновано на полу, полним



## Апотека Београд

карактеристикама, односно роду: у политичкој, образовној, мидијској и економској области, области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и здравственој заштити, социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима, области безбедности, екологије, области културе, спорту, 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, наизглед, 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, полних карактеристика, 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација)-

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни



## Апотека Београд

односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене раду постизања родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

### VI САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

1. Основне податке о Апотеци „Београд“, назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у АПР, матични број и шифру делатности установе;
2. Укупан број и проценат запослених по полној структури;
3. Укупан број и проценат руководећих радних места и осталих/извршилачких радних места по полној структури;
4. Полна структуру запослених по образовању;
5. Оцену стања родне равноправности;
6. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности;
7. Политику једнаких могућности;
8. Садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана



## Апотека Београд

### 1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О АПОТЕЦИ „БЕОГРАД“

1.	Пун назив:	Апотекарска установа - Апотека „Београд“
2.	Седиште дирекције	Београд, ул. Велимира Бате Живојиновића бр.16/IV
3.	ПИБ:	100000580
4.	Матични број:	07019084
5.	Број и датум решења о упису у АПР/Регистар здравствених установа	БЗУ 1338/2021 од 26.05.2021.године
6.	Шифра делатности:	4773 Трговина на мало фармацеутским производима у специјализованим продавницама-апотекама

### 2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ (на дан 30.11.2022.године)

2022.година	
Укупан број запослених 787 (100%)	
жене	мушкарци
732 (93%)	55 (7%)



Апотека Београд

**3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ОСТАЛИХ/ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ (на дан 30.11.2022.године)**

2022.година			
Укупан број запослених 787 (100%)			
Руководећа радна места		Остала/извршилачка радна места	
124 ( 15,7 %)		663 (84,3 %)	
124 (100 %)		663 (100 %)	
жене	мушкарци	жене	мушкарци
114 (91,9 %)	10 ( 8,1 %)	618 (93,2%)	45(6,8 %)

**4. ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОБРАЗОВАЊУ (на дан 30.11.2022.године)**

**4.1. Укупно/структура свих запослених по степену стручне спреме и према полу**

Степен стручности/стручна спрема	Укупно	Жене	Мушк.	Запослени на неодређено		Запослени на одређено	
				Жене	Мушк.	Жене	Мушк.
VII -2 степен	19	16	3	16	3	/	/
VII -1 степен	379	357	22	345	16	12	6
VI - степен	9	8	1	7	1	1	/
IV - степен	304	292	12	286	11	6	1
III – степен (возачи, мајстори, помоћни радници)	17	/	17	/	15	/	2
спремачице	59	59	/	54	/	5	/
<b>УКУПНО</b>	<b>787</b>	<b>732</b>	<b>55</b>	<b>708</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>9</b>





## Апотека Београд

### 4.2. Здравствени кадар – структура свих запослених здравствене струке по степену стручне спреме, односно према полу

Степен стручности/стручна спрема	Укупно	Жене	Мушк.	Запослени на неодређено		Запослени на одређено	
				Жене	Мушк.	Жене	Мушк.
VII -2 степен	19	16	3	16	3	/	/
VII -1 степен	354	340	14	328	11	12	3
VI - степен	/	/	/	/	/	/	/
IV - степен	248	246	2	241	2	5	/
<b>УКУПНО</b>	<b>621</b>	<b>602</b>	<b>19</b>	<b>585</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>3</b>

### 4.3. Нездравствени кадар – структура свих запослених нездравствене струке по степену стручне спреме, односно према полу

Степен стручности/стручна спрема	Укупано	Жене	Мушк.	Запослени на неодређено		Запослени на одређено	
				Жене	Мушк.	Жене	Мушк.
VII -степен	25	17	8	16	5	1	3
VI - степен	9	8	1	7	1	1	/
IV - степен	56	47	9	46	8	1	1
III – степен (возачи, мајстори, помоћни радници)	17	/	17	/	15	/	2
спремачице	59	59	/	54	/	5	/
<b>УКУПНО</b>	<b>166</b>	<b>131</b>	<b>35</b>	<b>123</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

## 5. ОЦЕНА СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Апотека „Београд“, на дан 30.11.2022.године, има укупно 787 запослених, од чега 732 жене и 55 мушкараца, што у процентима у односу на укупан број запослених износи 93% жена и само 7 % мушкараца. Претежна и већинска заступљеност жена запослених у Апотеци „Београд“ у односу на мушкараце је условљена врстом делатности Апотеке „Београд“, а конкретно тиме што углавном



## Апотека Београд

жене похађају и завршавају Фармацеутски факултет, односно Средњу медицинску школу-смер фармацеутски техничар, а што се одражава и на полну структуру запослених здравствених радника у Апотеци „Београд“ у „корист“ жена. Наиме, У Апотеци „Београд“ је запослено укупно 621 здравствени радник. Високообразованих здравствених радника има укупно 373, од чега 356 жена - фармацеута (340 дипломираних фармацеута + 16 специјалиста фармације) и 17 мушкараца - фармацеута (14 дипломираних фармацеута + 3 специјалиста фармације). Такође, слична је ситуација са фармацетским техничарима, којих у Апотеци „Београд“ има 248, од чега жена 246 и само 2 мушкараца. Оваква већинска полна заступљеност жена у односу на мушкараце се аналогно пресликава и на полну структуру руководећих радних места у којима су жене заступљене са 91,9 %, а мушкараци 8,1%.

Апотека „Београд“ у потпуности поштује одредбе, правила, акте и прописе којима се обезбеђује и остварује родна равноправност, а нарочито:

- Једнака права, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у оквиру расположивих тржишних услова потребне радне снаге/стручне спреме;
- Једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој жена и мушкараца;
- Остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим правима, обавезама и дужностима.

### **6. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправни третман жена и мушкараца:

#### **6.1. ОПШТЕ МЕРЕ**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налажу одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и тсл.), а чији је циљ остваривање родне равноправности.



## Апотека Београд

### 6.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

6.2.1. 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 делатности и пословања Апотеке „Београд“.

6.2.2. У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Апотеке „Београд“, уз поштовање свих специфичности Апотеке „Београд“ као здравствене апотекарске установе, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- 1) У области примарне здравствене заштите, Апотека „Београд“ за све своје пацијенте и кориснике услуга, без обзира на пол, односно род, нарочито обезбеђује једнак и равноправан приступ услугама и правима из области здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама;
- 2) У области запошљавања, Апотека „Београд“ нарочито обезбеђује мере ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу:
  - доступности свих радних места;
  - услова за приступ запошљавању, укључујући критеријуме за запошљавање, на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и свим облицима плаћеног радног ангажовања;
  - распоређивања и напредовања;
  - радног времена;
  - усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла;
  - дневног, недељног и годишњег одмора
  - исплате зарада, накнада зараде и других примања;
  - услова рада;
  - стручног усавршавања и континуираних едукација;
  - престанка радног односа;
  - колективног преговарања и доследне примене ПКУ
  - информисања;
  - здравственог/социјалног осигурања
  - одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнаде за време породилског одсуства;
  - одсуства ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом;
  - одсуства због неге теже болесног члана породице;



## Апотека Београд

- одсуства због склапања брака, склапања брака детета, рођења детета, селидбе итд.
- заштите права на рад и у вези са радом

6.2.3. У вези са обавезама реализација наведених посебних мера, Апотека „Београд“ предузима и обезбеђује следеће услове:

- Да својим запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања у складу са законом;
- Да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла у складу са законом.

6.2.4. Приликом остваривања посебних мера Апотека „Београд“ ће посветити дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група, а то су жене са села, жртве насиља, као и групе лица која се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају.

6.2.5. Према свим лицима из претходног става Апотека „Београд“ ће обезбедити услове у складу са одредбама релевантних прописа о забрани дискриминације, а посебно једнаке и равноправне услове и околности за:

- Запошљавање
- Услове рада и сва права из радног односа
- Стручно усавршавање и континуирану едукацију
- Напредовање на послу
- Отказ уговора о раду

6.2.6. У стручним органима Апотеке „Београд“ (Стручни савет, Стручни колегијум, Етички одбор, Комисија за унапређење квалитета здравствене заштите, као и у органима управљања (представник Апотеке „Београд“ из реда запослених), Апотека „Београд“ ће водити рачуна о томе да се обезбеди уравнотежена заступљеност послова, уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла и делатности Апотеке „Београд“, као и других објективних разлога.



## Апотека Београд

### 6.2.7. Апотека „Београд“ овим планом прописује посебне мере забране:

- 1) **Забрана престанка радног односа** – утврђује се да је забрањен отказ уговора о раду, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.
- 2) **Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања** – забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода које чине представници послодавца, запослени или друга радно ангажована лица пре другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запшљавања, стручног усавршавања и напредовања.
- 3) **Забрана родне неравноправности за време одсуствовања са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета** значи да је послодавац у обавези да запсленог, по повратку са одсуства са рада рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства или старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове. Забрањено је упућивање запсленог на рад код другог послодавца уколико је то за запсленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца.
- 4) **Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности** – запсленима се гарантује једнака зарада за послове истог радног места. Систематизација радних места мора да буде заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

## 7. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

### 7.1. Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) **Равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;**

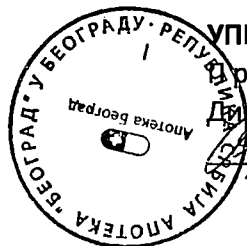


## Апотека Београд

- 2) Узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
  - 3) Предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника остљивих друштвених група.
- 7.2. Не постоје, нити било којим општим актом Апотеке „Београд“ могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време према полној структури.
- 7.3. Не постоји, нити било којим општим актом Апотеке „Београд“, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика према полу.

### 8. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

- 8.1. План је саставни део Плана/програма рада и развоја Апотеке „Београд“.
- 8.2. Апотека „Београд“ ће Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.
- 8.3. Апотека „Београд“ ће Министарству Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог достављати Годишњи извештај о остваривању родне равноправности, у прописаној форми/обрасцу, електронски или у писменој форми најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.



УПРАВНИ ОДБОР АПОТЕКЕ „БЕОГРАД“

Председник

Др. екон. Вукашин Кузмановић