

**ИНСТИТУТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЉЕ СРБИЈЕ
„ДР МИЛАН ЈОВАНОВИЋ БАТУТ”**



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ (2024–2027)**

Садржај

1. Увод.....	1
2. Правни оквир	2
3. Значење појединих израза.....	3
3.1. Појам родне равноправности.....	5
3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода.....	6
4. Подаци из евиденција за 2023. годину	8
5. Опис стања.....	10
6. Циљеви и мере.....	11
6.1. Општи циљ	11
6.2. Посебни циљеви и мере	12
6.2.1. Успостављена култура родне равноправности.....	12
6.2.2. Уведена родна перспектива у пословне политике и документа Института	13
6.2.3. Усклађен пословни и приватни живот	14
6.2.4. Интегрисана родна димензија у научно-истраживачки рад.....	15
6.2.5. Уведене мере за спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање	16
6.2.6. Примењено родно одговорно буџетирање (РОБ).....	17
7. Начин спровођења посебних мера	17
8. Контрола спровођења посебних мера	18
9. Рокови за спровођење посебних мера.....	18
10. Евидентирање података о родној равноправности	18

1. Увод

Историјат Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут” је дубоко испреплетен са развојем иницијатива јавног здравља у Србији, што одражава кључну улогу Института у очувању здравља нације током деценија.

Основана 13. маја 1919. године, Стална епидемиолошка комисија Министарства здравља означила је генезу организованог надзора јавног здравља у Краљевини Срба Хрвата и Словенаца. У почетку Комисију је предводио др Милан Јовановић Батут, истакнута личност, чије ће име касније красити и саму установу.

Почетком 1920-их основано је неколико кључних институција које су чиниле основу Централног завода за јавно здравље. То су Бактериолошка станица у Београду, Лабораторија за тропске и паразитске болести и Институт за социјалну медицину. Године 1924. ови ентитети су консолидовани у Централни хигијенски завод, сигнализирајући јединствен приступ управљању јавним здрављем.

Бурне године након Другог светског рата довеле су до значајног реструктурирања унутар Института. Централни јавни хигијенски завод постао је дом Савезног завода за епидемиологију и Савезног хигијенско-бактериолошко-епидемиолошког завода Србије 1945. године под новим социјалистичким режимом.

Године 1951. Завод је реорганизован у Народни хигијенски завод Републике Србије, што је одражавало шире политичке промене. Следеће деценије су сведочиле даљим трансформацијама: 1961. године преузео је улогу Завода за здравствену заштиту Социјалистичке Републике Србије.

До 1979. године установа је еволуирала у Одељење за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут”, што је истакло њену посвећеност истраживању, образовању и администрацији јавног здравља. Ова посвећеност је додатно учвршћена 1997. године када је проглашена Институтом за заштиту здравља Србије „Др Милан Јовановић Батут”, истичући његову проширену улогу у заштити здравља. Овом ознаком се одаје

почаст др Милану Јовановићу Батуту, одајући му признање за пионирски допринос и лидерство у обликовању пејзажа јавног здравља Србије.

Коначно, 2006. године, добија садашњи назив Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут”.

Кроз своју историју Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут” је био на челу борбе против заразних болести, промовисања здравственог образовања и унапређења научних истраживања. Његов пут од младе комисије за епидемију до угледног института за јавно здравље одражава посвећеност Србије унапређењу здравља и благостања њених грађана кроз ригорозно научно истраживање и проактивну здравствену политику.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06), највиши правни акт, у члану 15. јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности, а у члану 21. Став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а једна од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21. стау 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25.), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребљавања (члан 64. став 3.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупитини, у складу с законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на

запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима (члан 60. став 2).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09, 52/21);
- Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС”, број 105/21);
- Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18 — аутентично тумачење);
- Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС”, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10 - др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 - др. закон, 113/17, 49/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Службени гласник РС”, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС”, број 12/22).

3. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају, у складу са Законом о родној равноправности, 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 спроводења 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 спроводење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 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 и 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 узнемировање 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;

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) 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;

18) 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.

3.1. Појам родне равноправности

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.

3.2. Дискриминација по 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 блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, 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 (интерсекцијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно роду, 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 односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне 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 заштитна 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.

4. Подаци из евиденција за 2023. годину

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 351;

2.а. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 267, односно 76,07%;

2.б. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 84, односно 23,93%;

2.в. Број и проценат запослених и радно ангажованих особа према полу и старосној структури (табела испод):

Старосна група	Жене	Жене (процент)	Мушкарци	Мушкарци (процент)	Укупно	Укупно (процент)
20–29	42	15,73%	13	15,48%	55	15,67%
30–39	29	10,86%	25	29,76%	54	15,38%
40–49	67	25,10%	14	16,67%	81	23,08%
50–59	94	35,20%	20	23,80%	114	32,48%
60–69+	35	13,11%	12	14,29%	47	13,39%
Укупно	267	100%	84	100%	351	100%

3. Квалификације запослених и радно ангажованих лица према полу (табела испод):

НОКС*	Жене	Жене (процент)	Мушкарци	Мушкарци (процент)	Укупно	Укупно (процент)
VIII	27	10,11%	5	5,95%	32	9,11%
VII	77	28,84%	14	16,67%	91	25,92%
VI	103	38,58%	45	53,57%	148	42,20%
IV	49	18,35%	17	20,24%	66	18,80%
III	4	1,5%	-	-	4	1,13%
II	-	-	-	-	-	-
I	7	2,62%	3	3,57%	10	2,84%
Укупно	267	100%	84	100%	351	100%

*Национални оквир квалификација Србије

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким и руководећим радним местима према полу (табела испод):

Тип радног места	Жене	Жене (процент)	Мушкарци	Мушкарци (процент)	Укупно	Укупно (процент)
извршилачко	234	87,64%	75	89,29%	309	88,03%
руководеће	33	12,36%	9	10,71%	42	11,97%
Укупно	267	100%	84	100%	351	100%

5. Број и проценат новозапослених особа према полу и старосној групи, у претходне две године – у 2022. и 2023. години (табела испод):

Старосна група	Жене	Жене (процент)	Мушкарци	Мушкарци (процент)	Укупно	Укупно (процент)
20–29	46	56,1%	13	48,15%	59	54,13%
30–39	11	13,41%	6	22,22%	17	15,60%
40–49	16	19,51%	1	3,70%	17	15,60%
50–59	3	3,65%	3	11,11%	6	5,50%
60–69+	6	7,33%	4	14,81%	10	9,17%
Укупно	82	100%	27	100%	109	100%

6. Број и проценат лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су отпуштена или им је престао радни однос, у претходне две године (2022. и 2023. година, табела испод):

Старосна група	Жене	Жене (процент)	Мушкарци	Мушкарци (процент)	Укупно	Укупно (процент)
20–29	44	58,67%	9	37,50%	53	53,54%
30–39	4	5,33%	6	25%	10	10,10%
40–49	10	13,33%	0	0	10	10,10%
50–59	5	6,67%	3	12,50%	8	8,08%
60–69+	12	16%	6	25%	18	18,18%
Укупно	75	100%	24	100%	99	100%

7. Подаци о броју и проценту особа пријављених на конкурсе за попуњавање руководећих или извршилачких радних места, разврстани по полу и квалификацијама (табела испод):

НОКС*	Жене	Жене (процент)	Мушкарци	Мушкарци (процент)	Укупно	Укупно (процент)
VIII	2	1,24%	-	-	2	1%
VII	87	53,70%	17	43,59%	104	51,74%
VI	65	40,12%	15	38,46%	80	39,80%
IV	4	2,47%	6	15,38%	10	4,98%
III	3	1,85%	1	2,57%	4	2%
II	-	-	-	-	-	-
I	1	0,62%	-	-	1	0,49%
Укупно	162	100%	39	100%	201	100%

*Национални оквир квалификација Србије

8. У извештајном периоду није примљена ниједна пријава запосленог, односно радно ангажованог лица о изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању, уцењивању или другом поступању које има за последицу дискриминацију по основу пола, односно рода;

9. Будући да у извештајном периоду није било поднетих пријава, није било ни поступања по истим;

10. Није било судских спорова који су вођени на основу пола, односно рода.

5. Опис стања

На основу података за 2023. годину уочава се доминантан проценат запослених и ангажованих жена у односу на мушкарце. У старосној структури запослених жена и мушкараца преовлађују две старосне групе: од 40 до 49 година и 50–59 година у којима се налази преко половине запослених и ангажованих. У оквиру квалификације запослених и радно ангажованих лица доминатно је заступљено високо образовање које чини близу 70% од укупног броја запослених и радно ангажованих лица. Полна

структура запослених и радно ангажованих особа на извршилачким и руководећим радним местима је пропорционална, те је однос броја жена и мушкараца на извршилачким радним местима у Институту подударан са односом броја жена и мушкараца на руководећим радним местима. У броју и проценту новозапослених особа према полу и старосној структури, у претходне две године (2022. и 2023. година), доминира старосна кохорта од 20 до 29 година са више од половине од укупног броја запослених особа. У складу са претходно наведеним је број и проценат лица којима је престао радни однос или су отпуштена. У броју и проценту особа пријављених на конкурсе за попуњавање руководећих или извршилачких радних места, разврстаних по полу и квалификацијама, преовлађују особе са високим образовањем са преко 90% у односу на укупан број кандидата/кандидаткиња. У извештајном периоду није било пријава о изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању, уцењивају или другом поступању које има за последицу дискримацију на основу пола, односно рода. У складу са наведеним, није било судских спорова вођених на основу пола, односно рода.

6. Циљеви и мере

6.1. Општи циљ

Обезбеђивање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут” (у даљем тексту: Институт).

Планом се дефинишу посебни циљеви и кореспондирајуће мере за обезбеђивање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група у области рада, запошљавања, професионалног усавршавања и развоја у Институту и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви и мере

6.2.1. Успостављена култура родне равноправности

Успостављање, односно очување радног окружења у Институту у коме постоји међусобно уважавање и 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 слично.

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

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварање једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Института.

Мера	Носилац	Индикатор	Рок
Стручно усавршавање и додатне обуке запослених у Институту о темама родне равноправности и забрани дискриминације по основу личних својстава	Одбор за родну равноправност	Број едукованих запослених у Институту на тему родне равноправности и забрани дискриминације по основу личних својстава у години извештавања	Континуирано
Промовисање подједнаког учешћа запослених оба пола у професионалном и стручном усавршавању	Стручни савет Института	Број запослених који су на стручном усавршавању по полу у години извештавања	Континуирано

6.2.2. Уведена родна перспектива у пословне политике и документа Института

Заступљена родна перспектива у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада и доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, уз претходно испуњене потребне компетенције за конкретне позиције.

Мера	Носилац	Индикатор	Рок
Употреба родно осетљивог језика у свим документима Института, као и код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа, у обраћању државним органима, као и трећим лицима, при одржавању стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.	Сви запослени	Родно осетљив језик се користи у свим документима и обраћањима испред Института у години извештавања (Да/Не/Делимично)	Континуирано
Прикупљање релевантних података за потребе извештавања ка	Лице задужено за родну равноправност	Број извештаја са релевантним подацима достављених	Континуирано

ресорном министарству разврстаних по полу		ресорном министарству у години извештавања	
Промовисање учешћа бар једне особе мање заступљног пола на три особе приликом формирања комисија, одбора и других привремених и трајних тела у Институту	Одбор за родну равноправност	Број привремених и трајних тела који примењују принцип пропорционалне заступљености мање заступљеног пола у години извештавања	Континуирано

6.2.3. Усклађен пословни и приватни живот

Обезбедити подстицајно окружење за усклађивање рада, родитељства и приватног живота у оквиру делокруга рада Института.

Мера	Носилац	Индикатор	Рок
Подстицање и мотивисање мушкараца да користе право на одсуство ради неге детета	Одељење за правне послове	Процент мушкараца са дететом који су користили право у претходној години на одсуство ради неге детета од укупног броја мушкараца са дететом у години извештавања	Континуирано
Коришћење интерента за омогућавање запосленима који одсуствују због неге	Особе које руководе организационим јединицама Института	Процент запослених који су били периодично информисани од	Годишње

детета да буду обавештени о актуелној ситуацији у домену рада у Институту		стране надређених током одсуства због неге детета од укупног броја запослених на одсуству због неге детета (анкета)	
---	--	---	--

6.2.4. Интегрисана родна димензија у научно-истраживачки рад

Укључивање родне перспективе у све фазе научно-истраживачког рада у припреми и реализацији научно-истраживачких пројеката, публикација и креирања истраживачких тимова, као и у телима за вредновање резултата научно-истраживачког рада.

Укључивања родне димензије у научно-истраживачке протоколе и инструменте.

Мера	Носилац	Индикатор	Рок
Доношење и спровођење посебних мера које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе научно-истраживачког рада у припреми и реализацији научно истраживачких пројеката, публикација и креирања истраживачких	Научно веће Института	Обезбеђена средства за доношење и спровођење посебних мера	2025.

тимова, као и у телима за вредновање резултата научно-истраживачког рада			
Промовисање укључивања родне димензије у научно истраживачке протоколе и инструменте	Научно веће Института	Број истраживања са родно осетљивим протоколом и инструментима у години извештавања	Континуирано

6.2.5. Уведене мере за спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање

Успостављање институционалног система за борбу против родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације.

Мера	Носилац	Индикатор	Рок
Упознавање новозапослених са политикама и правилницима Института у области сузбијања родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације	Одељење за правне послове	Процент новозапослених који је упознат са правилницима и процедурама од укупног броја новозапослених у години извештавања	Континуирано
Обука запослених о препознавању и пријављивању родно заснованог насиља, укључујући и	Одбор за родну равноправност у сарадњи са представницима послодавца	Број одржаних обука у години извештавања	Континуирано од 2025. године

сексуално узнемиравање			
---------------------------	--	--	--

6.2.6. Примењено родно одговорно буџетирање (РОБ)

Примена РОБ у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

Мера	Носилац	Индикатор	Рок
Планирање буџета са циљем унапређења родне равноправности	Одељење за економско-финансијске послове	Израђен родно одговоран буџет	Континуирано
Едукација запослених у области планирања и спровођења родно одговорног буџетирања	Одељење за економско-финансијске послове	Број особа које су прошле обуку за планирање и праћење имплементације РОБ у години извештавања	Континуирано од 2025. године (једном годишње)

7. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Институту.

У Институту је именовано лице задужено за родну равноправност одлуком бр. 469/1 од 29.1.2024. године које је дужно да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга рада Института; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту; сачињава извештаје о утврђеном стању достигнутог нивоа остваривања радне равноправности; доставља извештаје о остваривању родне равноправности директору Института, који се након доношења достављају Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог; остварује сарадњу са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог

поводом питања значајних за остваривање и унапређење родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребе за родну равноправност; учествује у изради годишњег плана рада и пословања у делу који се односи на посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у свему према Закону, Стратегији и Акционом плану за родну равноправност; учествује у изради плана управљања ризицима од повреде родне равноправности, праћењу спровођења и извештавања о спровођењу тог плана; обавља и друге послове у вези са применом Закона.

В. д. директорке Института је именовала Одбор за родну равноправност Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут” одлуком бр. 1260/1 од 28.2.2024. године.

8. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врше в. д. директорке Института, Одбор за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност или друга лица која именује в. д. директорке Института.

9. Рокови за спровођење посебних мера

Рокови за спровођење посебних мера су саставни део табела датих уз посебне циљеве.

10. Евидентирање података о родној равноправности

Ради праћења, остваривања и извештавања о родној равноправности у оквиру Института Одељење за правне послове евидентира податке, разврстане по полу и старосној доби:

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица
2. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена
3. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца
4. Број и проценат запослених и радно ангажованих особа према полу и старосној структури
5. Квалификације запослених и радно ангажованих лица према полу

6. Плате и другим накнаде запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу
7. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким и руководећим радним местима према полу
8. Број и проценат новозапослених лица према полу и старосној групи, у претходне две године
9. Разлози због којих су на поједина места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола
10. Број и проценат лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су отпуштена или им је престао радни однос, у претходне две године
11. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање руководећих или извршилачких радних места, разврстани по полу и квалификацијама:
12. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању, или неком другом поступању које за последицу има дискриминацију на основу пола и рода
13. Начин поступања Института по поднетим пријавама
14. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања на годишњем нивоу.

Остали подаци потребни за праћење имплементације Плана добијају се из специфичних извештаја надлежних организационих јединица Института на упит.



Official stamp of the Institute for Labour and Employment in the Republic of Serbia, Belgrade. The stamp is circular and contains the text: "Република Србија", "Институт за рад и запошљавање", "Београд". A handwritten signature is written over the stamp.