

**ПЛАН КВАЛИТЕТА  
РОДНА РАВНОПРАВНОСТ**

Ознака документа

Q5.00-08

Издање број

4

Измена

6



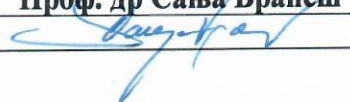
Примена од

2021-11-01

Страна/укупно страна

1/8

**ПЛАН МЕРА  
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

	Израдио	Прегледао	Одобрио
Име и презиме	Лариса Јакшић	Славица Ранковић	Проф. др Сања Вранеш
Потпис			

	<b>ПЛАН КВАЛИТЕТА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ</b>	<i>Ознака документа</i> <b>Q5.00-08</b>
		<i>Страна/укупно страна</i> <b>2/8</b>

## 1 ПРЕДМЕТ И НАМЕНА ДОКУМЕНТА

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, 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 политика деловања и одлучивања о правима и обавезама у складу са Уставом и законима Републике Србије.

Уравнотежена заступљеност полова, сагласно одредбама Закона о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр. 52/2021), 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 произилази другачије. Намена овог документа је стварање услова за постизање уравнотежене заступљености полова у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД.

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности садржи податке о заступљености припадника оба пола на пословима из делатности ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД и дефинише мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Сви учесници у процесу управљања људским ресурсима, организације рада и праћењу реализације истог примењују овде описане и наведене поступке и мере у циљу обезбеђења равномерног учешћа и уравнотежене заступљености мушкараца и жена у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД.

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД заступа политику једнаких могућности и с тим у вези примену општих законом прописаних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности којима се забрањује дискриминација по основу пола, односно рода.

## 2 ПОДЛОГЕ ЗА ИЗРАДУ И РЕФЕРЕНТНА ДОКУМЕНТА И СТАНДАРДИ

Основни подаци за израду плана садржани су у евиденцијама које се формирају на основу података постојећих у персоналним досијеима запослених и радно ангажованих лица у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, као и кадровских и других евиденција у САП ИМП систему.

Правни основ за остваривање родне равноправности у Институту, односно документа од значаја су следећа акта:

1. Закон о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021), у даљем тексту: Закон,
2. Правилник о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Сл. гласник РС", бр. 89/2010), у даљем тексту: Правилник-до доношења подзаконских аката за спровођење Закона о родној равноправности,

као и нормативна акта друштва и документа Интегрисаног система менаџмента и то:



- Пословник Интегрисаног система менаџмента;
- Етички кодекс ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД;
- Правилник о раду ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД;
- Остала документација Интегрисаног система менаџмента (ИМП ИМС) и нормативна акта Института;
- овај План Квалитета за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- Годишњи План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (треба да уследи када се стекну законом прописани услови).

### **3 ПОСТУПАК ЗА ДОНОШЕЊЕ ПЛАНА МЕРА, ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Поступак који осигурава примену законских и других аката у области родне равноправности односи се на сагледавање актуелног стања кроз евидентирање података о остваривању родне равноправности разврстаних по полу, примену општих законом прописаних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности, доношење посебних мера у складу са начелом једнаких могућности којима се тежи обезбеђивању равноправног учешћа и заступљености мушкараца и жена у свим сферама рада и пословања ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД.

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД обавезан је, у складу са одредбама Закона, да предузима следеће активности:

1. Како ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД има више од 50 запослених и радно ангажованих лица, обавезан је да одређује и спроводи посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Посебне мере Институт одређује и спроводи доношењем годишњег Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности који садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у друштву, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле, као и престанак спровођења посебних мера. Институт је дужан да План мера за остваривање и унапређење родне равноправности објави на својој интернет страници (која је јавно доступна), као и да обавести надлежно Министарство<sup>1</sup> о доношењу предметног Плана и о интернет страници на којој је исти објављен у року од 15 дана од дана доношења<sup>2</sup>;
2. Евидентира податке разврстане, осим збирно, и по полу и старосној доби, ради праћења родне равноправности и извештавања о томе. Подаци који се евидентирају исказују се бројчано и процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује надлежно Министарство, у који се уноси и свака промена тих података у року од 8 дана од дана када је промена настала. Подаци се дају на увид надлежној инспекцији када врши инспекцијски надзор, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности. Попуњени обрасци саставни су део годишњег извештаја о остваривању родне равноправности који се доставља надлежном Министарству најкасније до 15. јануара

<sup>1</sup> Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог

<sup>2</sup> Најкасније до 31. децембра текуће године за наредну годину.



	<b>ПЛАН КВАЛИТЕТА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ</b>	Ознака документа <b>Q5.00-08</b> Страна/укупно страна <b>4/8</b>
---	---	---

текуће године за претходну годину. Предметни извештај<sup>3</sup>, поред попуњеног обрасца, треба да садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Институту, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равномерна заступљеност жена и мушкараца у саставу Института, уколико та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима<sup>4</sup>;

3. Годишњи извештај о реализацији Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности усваја директор ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД. Институт је дужан да Извештај о реализацији Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности објави на својој интернет страници, као и да обавести надлежно Министарство о усвајању предметног извештаја и о интернет страници на којој је исти објављен у року од 30 дана од дана његовог усвајања;<sup>5</sup>
4. ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД обавезан је да, након процене ризика од повреде принципа родне равноправности, донесе План управљања ризицима који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Института. План управљања ризицима садржи области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа равноправности и процену степена ризика; превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање; податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима. Институт је обавезан да достави надлежном Министарству План управљања ризицима и Извештај о спровођењу плана управљања ризицима у року и на начин који ће бити прописан правилником који доноси Министарство за израду и спровођење плана управљања ризицима.<sup>6</sup>

### 3.1 Лица и тела у Институту задужена за родну равноправност

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД одредио је следећа лица и тела задужена за родну равноправност и то:

- Лице задужено за родну равноправност, руководиоца организационе целине Правни, кадровски и општи послови, у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада. Институт је обавезан да о одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени тог лица обавести надлежно Министарство. Именовано лице ће обављати и послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима;
- Одбор за родну равноправност у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД који чини пет чланова и који сарађује са Лицом из претходне алинеје на пословима праћења спровођења политике и мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга Института, праћење стања о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту и састављање извештаја о утврђеном стању у погледу

<sup>3</sup> До доношења подзаконског акта којим ће бити ближе прописана садржина извештаја и начин његовог достављања, као и доношења образаца који су саставни део извештаја, примењују се подзаконски акти донети до ступања на снагу Закона о родној равноправности.

<sup>4</sup> Напомена: План управљања ризицима биће донет по доношењу одговарајућег подзаконског акта (правилника) којим ће та материја бити регулисана.

<sup>5</sup> Најкасније 30 дана од завршетка календарске године.

<sup>6</sup> Подзаконски акт (правилник Министарства за израду и спровођење плана управљања ризицима) није донет у моменту сачињавања овог документа, тако да ће обавеза Института на доношење Плана управљања ризицима наступити тек након доношења овог акта и у складу са одредбама истог.



достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Института, као и везано за друга питања значајна за остваривање и унапређење родне равноправности.

### 3.2 План посебних мера

План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумева доношење посебних мера у складу са начелом једнаких могућности којима се тежи обезбеђивању равноправног учешћа и заступљености мушкараца и жена у свим сферама рада и пословања ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, при чему се приликом одређивања мера води рачуна о уважавању различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца, а којима се обезбеђује:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност пословним приликама и програмима;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и приликом запошљавања;
- уравнотежена заступљеност полова у органима управљања и пословођења, као и на руководећим местима у друштву;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним органима и институцијама.

План мера, сагласно подзаконским актима важећим у тренутку доношења овог Плана, обухвата следеће податке:

- 1) назив, седиште, порески идентификациони број (ПИБ), број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката, матични број и шифру делатности послодавца;
- 2) укупан број запослених и радно ангажованих лица;
- 3) број и проценат запослених и радно ангажованих жена, број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 4) квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 5) број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на руководећим радним местима, разврстаних по полу;
- 6) зараде и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка и за руководећа радна места;
- 5) број и проценат запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања или додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 7) број и проценат запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;
- 6) укупан број примљених и отпуштених запослених, разврстаних по полу;
- 7) број жена на породилском одсуству и одсуству ради неге или посебне неге детета, као и враћених на рад по истеку породилског и одсуства ради неге или посебне неге детета, на годишњем нивоу;



- 8) финансијски план Института са планираним приходима и расходима, с циљем преусмеравања неискоришћених средстава на унапређење родне равноправности у складу са прописима;
- 9) списак посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Институту и др.

План мера са приказом актуелног стања сачињава лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Одбором за родну равноправност у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, као и лицима задуженим за безбедност и здравље на раду и Службом квалитета.

Директор ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД усваја План мера за остваривање и унапређење родне равноправности који се објављује на јавно доступној интернет страници Института о чему се обавештава надлежно Министарство (о доношењу предметног Плана и о интернет страници на којој је исти објављен) у року од 15 дана од дана доношења, а најкасније до 31. децембра текуће године за наредну годину.

### **3.3 Извештај о реализацији Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности**

Годишњи извештај о реализацији Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности сачињава се као посебан документ који усваја директор ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД.

Извештај о реализацији Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности се објављује на јавно доступној интернет страници Института о чему се обавештава надлежно Министарство (о доношењу предметног Плана и о интернет страници на којој је исти објављен) у року од 30 дана од дана његовог усвајања (а најкасније 30 дана од истека претходне календарске године) ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области.

### **3.4 Извештавање о остваривању родне равноправности**

Институт сачињава годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који поред попуњених законом прописаних образаца о евидентирању података о остваривању родне равноправности, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Институту, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равномерна заступљеност жена и мушкараца у саставу Института, уколико та заступљеност није остварена, и извештај о спровођењу плана управљања ризицима (када то буде примењиво).

Годишњи извештај о остваривању родне равноправности између осталог садржи:

1. Посебне подстицајне и програмске мере спроведене у току претходног извештајног периода (претходне календарске године) у циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у Институту;
2. Податке о броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
3. Разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;



4. Разлозима због којих су на поједина руководећа радна места постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
5. Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање руководећих или извршилачких радних места у Институту, односно за заснивање радног односа у Институту или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
6. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, у претходној години; и др.

Годишње извештаје о остваривању родне равноправности сачињава лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Одбором за родну равноправност у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, као и лицима задуженим за безбедност и здравље на раду и Службом квалитета. Садржину и начин достављања извештаја, као и изглед обрасца за евидентирање података који је саставни део овог извештаја, прописује надлежно Министарство.<sup>7</sup>

Директор ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД усваја Извештаје о остваривању родне равноправности који се достављају надлежном Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

#### **4 Области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере у складу са Законом**

Институт је обавезан да запосленима и 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 којим се уређује рад код послодавца. Послодавац је обавезан 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 којим се уређује рад код послодавца.

Забрањена је дискриминација по основу пола, односно рода у односу на:

- услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- стручно усавршавање и додатно образовање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

Запосленима се најмање једном годишње достављају информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих у Институту, који обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у истим исказане према полу запослених (ако их има), а које не садрже податке о личности запослених, у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности.

<sup>7</sup> До доношења подзаконског акта којим ће бити ближе прописана садржина извештаја и начин његовог достављања, као и доношења образаца који су саставни део извештаја, примењују се подзаконски акти донети до ступања на снагу Закона о родној равноправности.



Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, као и проглашење запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства 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.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода које чине послодавац, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, ве и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове. Забрањен је премештај ових запослених или упућивање на рад код другог послодавца уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца које је извршено у складу са законом.

Запосленима се гарантују једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности, у складу са законом који уређује радне односе. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине примања систематизација послова (радних места) мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Како је ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД акредитовани научноистраживачки развојни институт који обавља послове у области науке и технолошког развоја, предузеће активности у циљу доношења и спровођења посебних мера у области научноистраживачког рада ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима.

Институт ће у законом дефинисаним роковима увести коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у звањима, занимањима, лиценцама, класификацијама и научним радовима.

## **5 Спречавање и сузбијање родно заснованог насиља**

У ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД забрањује се сваки облик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду и насиља према женама.

Свако лице у Институту, као и сам Институт у својству послодавца, дужни су да пријаве сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама, за који сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности.

Институт је предузео мере за спречавање свих облика насиља и програма подршке за жртве насиља, као и на подизању свести запослених о потреби спречавања насиља. С тим у вези донет је Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД и именован је Повереник за равноправност који је задужен за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, као и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације.