



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ  
Ровињска 12, Београд, Србија

REPUBLIC OF SERBIA  
GEOLOGICAL SURVEY OF SERBIA  
Rovinjska 12, Belgrade, Serbia

Tel: +381 11 288 99 66 / +381 11 288 05 06 / Fax: +381 11 288 52 96 / E-mail: [office@gzs.gov.rs](mailto:office@gzs.gov.rs)



## ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ГЕОЛОШКИ ЗАВОД СРБИЈЕ

<b>Садржај</b>	
<b>I УВОД</b> .....	1
<b>II ПРАВНИ ОСНОВ</b> .....	1
<b>III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ТЕРМИНА</b> .....	2
<b>IV ОСНОВНА НАЧЕЛА И ЦИЉЕВИ ПЛАНА</b> .....	3
<b>V ОПШТИ ДЕО</b> .....	5
<b>V.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу одговорном за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности</b> .....	5
<b>V.2. Подаци о органу</b> .....	6
<b>V.3. Организациона шема</b> .....	8
<b>V.4. Полна заступљеност у Заводу</b> .....	9
<b>VI ОПШТЕ МЕРЕ</b> .....	16
<b>VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	16
<b>VII 1. Програмске мере</b> .....	17
<b>МЕРА 1. ЈАЧАЊЕ КАПАЦИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ КРОЗ КОНТИНУИРАНО СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ</b> .....	17
<b>МЕРА 2. ДОНОШЕЊЕ ИНТЕРНОГ АКТА О СТРУЧНОМ УСАВРШАВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ</b> .....	18
<b>МЕРА 3. УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ</b> .....	19
<b>VIII НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА</b> .....	20
<b>IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА</b> .....	20
<b>X ЗАКЉУЧАК</b> .....	20

## I УВОД

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Геолошком заводу Србије (у даљем тексту: Завод), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, надзор над применом Закона о родној равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности.

## II ПРАВНИ ОСНОВ

План се заснива на међународном праву, као и на националним прописима који регулишу области обухваћене планом у чијем је средишту превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслов и подстицај развоја друштва.

Устав Републике Србије у основним одредбама гарантује начело једнакости и забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

Прописано је да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.

Поред највишег правног акта, национални правни оквир на коме се заснива овај План, чине следећи прописи и стратешка документа:

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21)
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, бр. 103/21)

Наведена документа су у сагласности са приоритетима и циљевима дефинисаним у актима међународног права која забрањују дискриминацију на основу пола и теже измени социјалних и културних образаца понашања жена и мушкараца ради отклањања предрасуда, као и обичаја и пракси које су засноване на идеји инфериорности и супериорности полова и стереотипних улога мушкараца и жена:

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);

- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

### III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ТЕРМИНА

Поједини термини употребљени у овом документу 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) *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 3) *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;
- 4) *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;
- 5) *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;

- 6) *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове, праксе;
- 7) *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 произилази другачије;
- 8) *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 облика насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 9) *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;
- 10) *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;
- 11) *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;
- 12) *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.

#### **IV ОСНОВНА НАЧЕЛА И ЦИЉЕВИ ПЛАНА**

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, samozapošljavanja, 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).

Родна равноправност један је од кључних предуслова за друштвену правду, поштовање људских права, постизање социјалног мира, економски просперитет и одрживи развој.

Планом се доносе мере које ће допринети остваривању и унапређењу родне равноправности у Заводу, што подразумева стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада и запошљавања.

Усвајањем и применом плана родне равноправности, Завод потврђује своју посвећеност свеобухватном поштовању основних људских права као што је предвиђено међународним споразумима и националним законодавством Републике Србије.

Завод је посвећен промовисању равноправности између жена и мушкараца и превенцији дискриминације у свим својим активностима, као и схватању једнакости као инструмента за стварање средине једнаких могућности, права и обавеза за све, без обзира на пол.

Главни циљ је успостављање и промовисање атмосфере поштовања различитости на радном месту, уз истовремено елиминисање било чега што подржава неједнакост на било ком нивоу и на тај начин доприноси квалитету свакодневног живота и рада запослених.

За остваривање и унапређење родне равноправности у Заводу, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених, вођених јасном политиком руководства Завода, са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродних области.

Завод је дужан да спроводи политику једнаких могућности, да укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма, да тежи неговању узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавању и сузбијању родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет.

У процесу остваривања и унапређења родне равноправности, Завод ће стварати сарадњу са свим релевантним домаћим и међународним институцијама у циљу размене информација, примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области.

## **V ОПШТИ ДЕО**

### **V.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу одговорном за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

Назив органа: Геолошки завод Србије

Адреса: Ровињска 12, Београд

ПИБ: 107654244

Матични број: 17824505

Одговорно лице: мр Весна Тахов, в.д. директор

Лице одговорно за израду плана: Маја Малетић, Руководитељка Групе за планска документа и подршку управљању

## V.2. Подаци о органу

Геолошки завод Србије (у даљем тексту: Завод) основан је као посебна организација државне управе са својством правног лица Законом о рударству и геолошким истраживањима („Службени гласник РС“, број 88/11).

Према члану 14. Закона о рударству и геолошким истраживањима („Службени гласник РС“, број 101/15, 95/18- др.закон и 40/21), Завод обавља основна геолошка истраживања и друга геолошка истраживања обухваћена годишњим програмом основних геолошких истраживања, као и послове примењених геолошких истраживања од важности за Републику Србију, на основу посебне одлуке коју доноси Влада на предлог Министарства рударства и енергетике (у даљем тексту: Министарство).

Завод обавља и друге послове од интереса за државу као што су: израда и штампање геолошких карата размере 1:25.000 и ситније размере; израда специјалистичких и тематских геолошких карата (металогенетских, односно минерагенетских, геомагнетских, гравиметријских, радиометријских, геохемијских, хидрогеолошких, инжењерскогеолошких, структурно-тектонских, сеизмичких, геоколошких и других), укључујући и израду геолошких подлога за потребе просторног планирања; врши истраживања и мониторинг клизишта и израду геолошке карте хазарда и ризика за ниво размере 1.25.000 и ситније, послови регионалних геофизичких истраживања; лабораторијска испитивања из области минералогije, петрографије и седиментологије, као и палеонтолошка, хемијска, геомеханичка и друга испитивања.

Завод врши и послове реализације развојних, научно-истраживачких и међународних пројеката из области геологије, организовање осматрачке мреже за праћење режима подземних вода по посебним програмима, прикупљање, ажурирање и чување података и стручне документације од значаја за геолошки информациони систем Републике Србије, припрема пројектне задатке за локалне самоуправе за инжењерскогеолошка-геотехничка истраживања и санацију клизишта, као и друге послове у складу са законом.

Завод издаје извештај по испуњености услова на основу захтева за продужење истражног рока за извођење примењених геолошких истраживања на основу документације (пројекта и извештаја) достављене од стране Министарства.

На основу добијених података и издатих потврда о утврђеним и разврстаним ресурсима и резервама минералних сировина и подземних вода, као и геотермалних ресурса, Завод израђује биланс ресурса и резерви минералних сировина, биланс ресурса и резерви подземних вода и биланс геотермалних ресурса у Републици Србији.

Министарство поверава Заводу стручну геолошку документацију, а Завод преузима обавезу да се стара и располаже предметном документацијом.

Завод може да обавља и послове геолошких истраживања у иностранству на основу посебне одлуке коју доноси Влада на предлог Министарства.

Средства за рад Завода обезбеђују се из буџета Републике Србије и из других извора у складу са законом.

Надзор над радом Завода и извођењем геолошких истраживања, као и стручну контролу изведених радова врши Министарство.

Основним геолошким истраживањима сматрају се истраживања која се изводе у циљу: проучавања развоја, састава и грађе земљине коре; проналажења минералних ресурса, ресурса подземних вода и геотермалних ресурса и њихових иницијалних проучавања; вредновања укупних потенцијала геолошке средине као простора за потреба



просторног и урбанистичког планирања и утврђивања подобности за изградњу објеката; утврђивања и елиминације штетних утиваја природних и техногених процеса на геолошку и животну средину.

Основна геолошка истраживања су послови од јавног интереса и финансирају се из буџета Републике Србије.

Основна геолошка истраживања обухватају израду: основних, прегледних и специјалистичких геолошких карата размере 1:25.000 и ситније размере (а изузетно за подручја посебне намене); студија потенцијалности геолошких средина у погледу присуства минералних и других геолошких ресурса; са пратећим тумачима; геолошких студија за потребе сагледавања потенцијалности геолошких средина у погледу присуства минералних и других геолошких ресурса, хидродиманичких и других особина геолошке средине ради коришћења и заштите подземних вода и геотермалних ресурса, подобности геолошке средине за потребе планирања, као и студија за потребе заштите животне средине; очувања геодиверзитета и заштите објеката и геонаслеђа и сл.

Основна геолошка истраживања се изводе за потребе просторног планирања и вредновања укупних геолошких потенцијала одређеног подручја, намене и подобности геолошке средине као простора за градњу објеката.

Основна геолошка истраживања изводи Завод према дугорочном програму развоја основних геолошких истраживања и годишњем програму основних геолошких истраживања.

Дугорочни програм обухвата стратешке приоритете и дугорочне циљеве извођења основних геолошких истраживања у функцији укупног економског и друштвеног развоја.

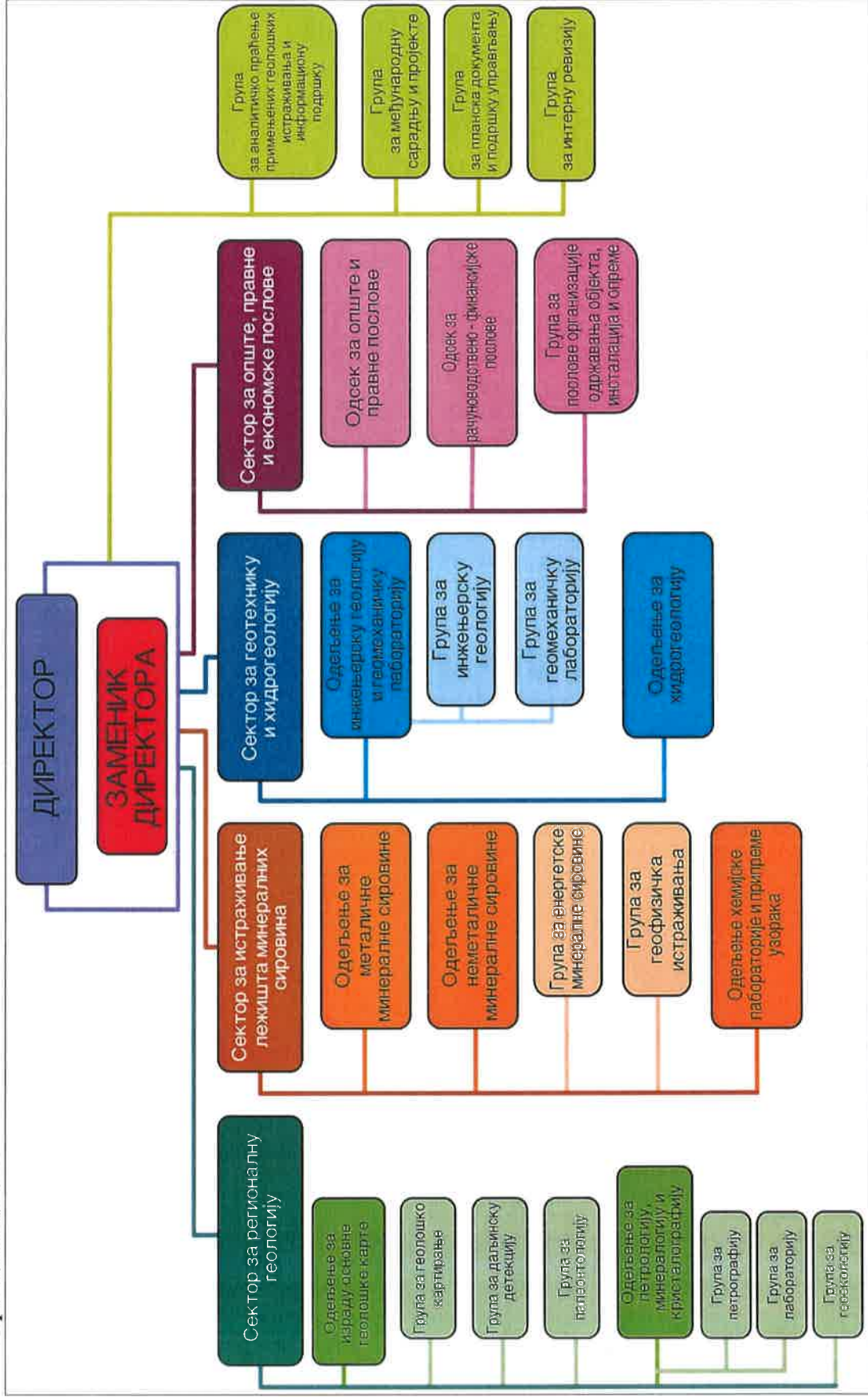
Дугорочни програм доноси Влада на предлог Министарства за период од десет година.

Годишњи програм обухвата циљеве, врсту и обим геолошких истражних радова, услове и динамику њиховог извођења, као и потребна финансијска и материјално-техничка средства и кадровске ресурсе за његову реализацију.

Годишњим програмом могу бити обухваћена и друга геолошка истраживања, ако је њихово извођење неопходно ради процене ризика и отклањања последица од геолошких хазарда (клизишта, одрона, поплава, земљотреса и др.), као и примењена геолошка истраживања минералних и других геолошких ресурса, као и друга, ако је извођење тих истраживања од интереса за Републику Србију.

Годишњи програм доноси Министарство до краја фебруара текуће године.

V.3. Организациона шема



#### V.4. Полна заступљеност у Заводу

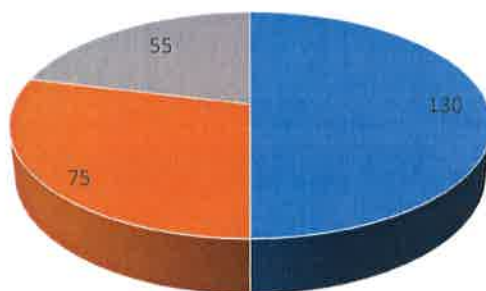
##### Запослена лица

Укупан број запослених	130	100 %
Укупан број жена	75	58 %
Укупан број мушкараца	55	42 %

##### Лица ангажована по основу уговора о привремено повременим пословима и уговора о делу

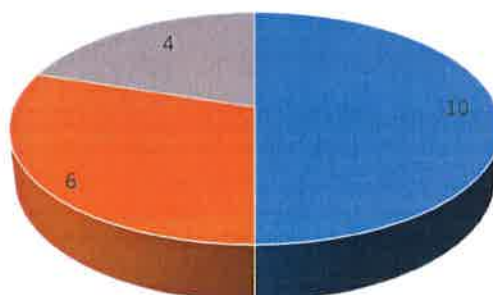
Укупан број радно ангажованих лица	10	100 %
Укупан број радно ангажованих жена	6	60 %
Укупан број радно ангажованих мушкараца	4	40 %

#### Полна заступљеност запослених



■ Укупан број запослених   ■ Укупан број запослених жена   ■ Укупан број запослених мушкараца

#### Полна заступљеност радно ангажованих лица



■ Укупан број радно ангажованих лица   ■ Укупан број радно ангажованих жена  
■ Укупан број радно ангажованих мушкараца

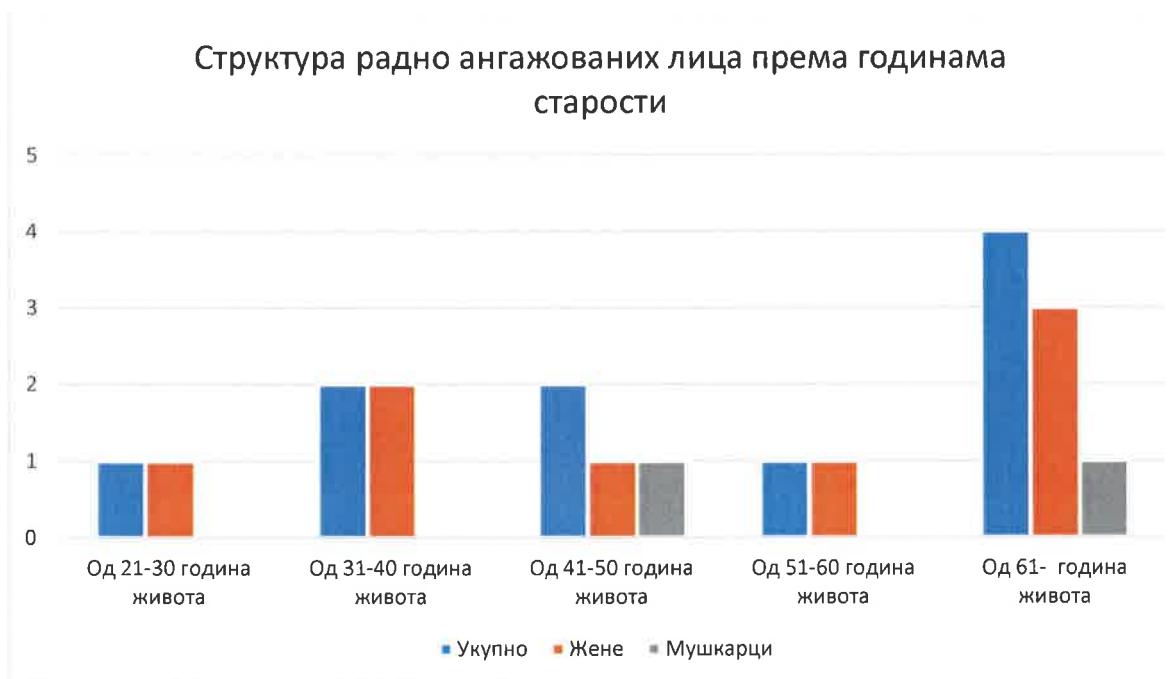
## Структура запослених према годинама старости

Године старости	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	2	1	1
Од 31-40 година живота	10	7	3
Од 41-50 година живота	28	17	11
Од 51-60 година живота	62	37	25
Од 61- година живота	28	13	15



## Структура радно ангажованих лица према годинама старости

Године старости	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	1	1	
Од 31-40 година живота	2	2	/
Од 41-50 година живота	2	1	1
Од 51-60 година живота	1	1	/
Од 61- година живота	4	3	1



## Структура запослених према степену стручне спреме

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
I	2	1	1
III	4	1	3
IV	37	28	9
V	1	1	/
VI-2	2	/	2
VII-1	60	32	28
VII-2	12	9	3
VIII	12	3	9



### Структура радно ангажованих лица према степену стручне спреме

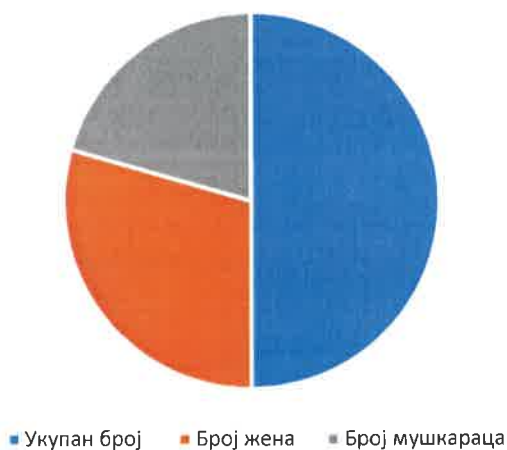
Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
IV	3	2	1
VII-1	6	4	2
VIII	1	/	1



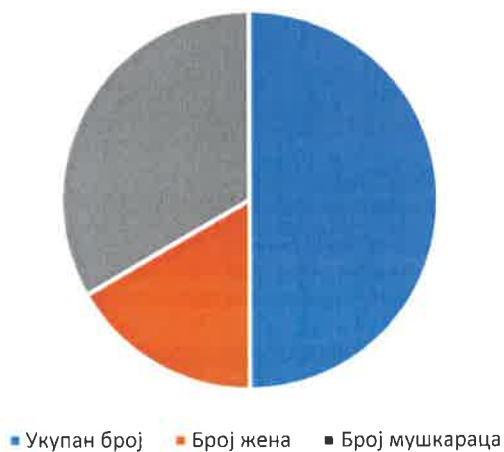
## Структура запослених на извршилачким радним местима и на положајима

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	124 (95%)	73 (59%)	51 (41 %)
Лица на положајима	6 (5%)	2 (33%)	4 (67%)

Лица на извршилачким радним местима



Лица на положајима





### Структура новозапослених и радно ангажованих лица у 2023. години

Године старости	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30 година живота	1	1	/
Од 31-40 година живота	3	1	2
Од 41-50 година живота	6	2	4
Од 51-60 година живота	2	1	1
Од 61-70 година живота	2	/	2



На основу изнетих података долази се до закључка да је у Заводу уравнотежена заступљеност полова по броју запослених.

У току 2023. године запослено је и радно ангажовано 14 лица, од којих 5 жена и 9 мушкараца, који и чине мање заступљен пол.

Осетно неуравнотежена заступљеност полова је на положајима, где се налазе 2 жене и 4 мушкараца. У односу на претходну годину, овај јаз је смањен јер је на положај постављено лице мање заступљеног пола, али и даље је проценат заступљености једног пола нижа од 40 % у односу на други пол.

У Геолошком заводу Србије, лица су примана у радни однос и на положај на основу конкурса који су спроведени у сарадњи са Службом за управљање кадровима, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Завод нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа.

Када је у питању остваривање политике једнаких могућности, не постоји разлика по полу у зарадама ни за једно радно место. Такође, не постоје истоветна радна места са различитом зарадом, односно разлике у плати, према полној структури, јер су коефицијенти за обрачун и исплату плата утврђени Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06 - исправка, 115/06 - исправка, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14, 95/18, 14/22), за свако звање у које је радно место разврстано, а сва радна места су, у складу са тим законом, под једнаким условима доступна кандидатима без обзира на пол.

Такође се за стручно усавршавање не прави разлика према полу, јер се запослени пријављују и упућују на обуке према потребама посла, као и потребама унапређења рада, самоиницијативно и/или на предлог руководиоца.

У Заводу није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода.

Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основама, односно повредом принципа родне равноправности.

Степен образовања у рангу ВСС је доминантан међу оба пола запослених.

Просечна старост запослених је 53 године. Завод спроводи јавне конкурсе за пријем у радни однос у складу са законским прописима који регулишу ново запошљавање. У 2023. години радни однос је засновало 11 лица, која су испунила услове на конкурсима без обзира на године старости.

## **VI ОПШТЕ МЕРЕ**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

## **VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

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 друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања,

- управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца.

## **VII 1. Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Завод услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Јачање капацитета запослених кроз континуирано стручно усавршавање у области родне равноправности и забране дискриминације
- Доношење интерног акта о стручном усавршавању запослених
- Унапређење родно осетљиве статистике

### **МЕРА 1. ЈАЧАЊЕ КАПАЦИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ КРОЗ КОНТИНУИРАНО СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

#### **Разлог за увођење мере:**

Ова мера ће се реализовати кроз подизање свести запослених, као и нивоа знања и стицања компетенција о значају родне равноправности ради успостављања окружења рада у култури родне равноправности која би се стално унапређивала.

Завод је дужан да спроводи континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости у домену људских права и родно заснованог насиља.

Култура родне равноправности се успоставља на свим нивоима и у свим областима рада у Заводу, а такође се промовише кроз постојеће канале екстерне комуникације Завода.

#### **Време за увођење мере:**

Од 2024. године

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за родну равноправност, као и руководиоци орагнизационих јединица ће подстицати запослене да похађају одређене програме обука које се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације.

### **Престанак спровођења мере:**

Мера је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана.

## **МЕРА 2. ДОНОШЕЊЕ ИНТЕРНОГ АКТА О СТРУЧНОМ УСАВРШАВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Разлог за увођење мере:**

Стручно усавршавање представља једну од кључних процеса управљања људским ресурсима. Овај процес је у непосредној вези са осталим процесима управљања људским ресурсима, као што су планирање кадрова и попуњавање радних места, оцењивање службеника, напредовање, награђивање и плате запослених.

Сврха стручног усавршавања је да допринесе унапређењу потребних знања, вештина и способности запослених за делотворно обављање послова. Запослени би требало да похађају обуке у складу са потребама које произилазе из описа послова радног места, чиме се обезбеђује да похађање обуке води ка већој ефективности и ефикасности у раду. Похађањем адекватно креираних обука запослени се оспособљавају за квалитетније обављање садашњих послова и припремају за нове послове који се на радном месту могу појавити у будућности.

Имајући и виду значај система стручног усавршавања, кроз политику једнаких могућности је важно обезбедити системски приступ планирању и спровођењу стручног усавршавања. То подразумева да сви актери, од директора и руководилаца ужих унутрашњих јединица, преко запослених који раде на пословима управљања људским ресурсима и стручног усавршавања, до свих запослених, разумеју сврху и значај стручног усавршавања, као и да познају стратешки, правни и институционални оквир стручног усавршавања запослених.

Такође, неопходно је успоставити вођење евиденције о стручном усавршавању запослених, која није била меродавна из разлога што у Заводу постоји само евиденција стручног усавршавања у оквиру Националне академије за јавну управу, која и доставља годишњи извештај о стручном усавршавању запослених из Завода. Није постојала евиденција стручног усавршавања запослених ван Националне академије за јавну управу што доводи до неадекватног планирања кадрова и потреба.

Кроз доношење интерног акта о стручном усавршавању прописале се и вођење евиденције стручног усавршавања по полу.

### **Време за увођење мере:**

2024. година

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Након доношења интерног акта, кроз систем финансијског управљања и контроле биће прописани контролни механизми за спровођење и контролу пословног процеса.

**Престанак спровођења мере:**

Процес стручног усавршавања у складу са интерним актом спроводиће се континуирано.

**МЕРА 3. УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВЕ СТАТИСТИКЕ**

**Разлог за увођење мере:**

Поред обавезе евидентирања података разврстаних по полу које Завод води и ажурира у складу са обавезама из члана 65. Закона о родној равноправности, кроз ову меру спровешће се и мере које произилазе из III циклуса Плана интегритета 2021-2024, у области управљања кадровима, и то:

1. Ризичан процес: Оцењивање (вредновање радне успешности) и напредовање Мере побољшања за управљање ризиком: Успоставити вођење статистике напредовања запослених разврстане према полу
2. Ризичан процес: Награђивање и санкционисање Мере побољшања за управљање ризиком: Успоставити вођење статистике награђивања запослених разврстане по полу
3. Ризичан процес: Увећање плате/додаци Мере побољшања за управљање ризиком: Успоставити вођење статистике увећања плате/доделе података запосленима према полу

**Време за увођење мере:**

2024. година

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Праћење спровођења мере вршиће координатор за спровођење Плана интегритета и лице задужено за родну равноправност.

**Престанак спровођења мере:**

Мера ће се спроводити континуирано.

## VIII НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

За успешно достизање постављеног циља остваривања и унапређења родне равноправности потребна је подршка свих запослених у Заводу.

Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство Завода, као и сви запослени.

Спровођење Плана ће координирати лице задужено за родну равноправност, које ће се старати и о спровођењу мера и сачињавати Извештај о реализацији плана.

Завод ће доставити План Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог електронским путем најкасније 15 дана од дана његовог доношења

## IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује од 1. јануара 2024. године.

## X ЗАКЉУЧАК

Планом су донете мере за остваривање и унапређење родне равноправности, и то следеће програмске мере:

- Јачање капацитета запослених кроз континуирано стручно усавршавање у области родне равноправности и забране дискриминације
- Доношење интерног акта о стручном усавршавању запослених
- Унапређење родно осетљиве статистике

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Заводу.

Спровођење мера ће се вршити континуирано кроз процес доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Број: 021-01-36/2023-08

Датум: 29. децембар 2023. године

Лице задужено за родну равноправност

Маја Малетић  
Маја Малетић

В.Д. ДИРЕКТОРА  
мр Весна Тахов  
мр Весна Тахов