

ИНСТИТУТ ЗА МЕНТАЛНО ЗДРАВЉЕ

Број: 3747

Датум: 28.12.2023. године

Београд – Милана Кашанина, бр. 3

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности ("Сл. гласник РС", број 67/2022, даље Правилник) и члана 17. Статута Института за ментално здравље вд директора Проф. др Милица Пејовић Милованчевић дана 28.12.2023. године доноси

## П Л А Н

### УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

#### 1. Уводне одредбе

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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).

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 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.

Законом се уређује појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

## **2. Правни оквир**

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);

## **3. Садржина Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Института за ментално здравље (даље: Института).

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазама процеса рада.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Института.

План управљања ризицима садржи:

-Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;

-Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;

-Податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

#### 4. Радни процеси

Структура процеса рада Института се одвија у више организационих јединица:

##### 1. УПРАВА

##### 2. КЛИНИКА ЗА ОДРАСЛЕ

- 1) Клиничко одељење за психотичне поремећаје;
- 2) Клиничко одељење за кризна стања и афективне поремећаје;
- 3) Дневна болница за одрасле:
  - (1) Дневна болница за психотичне поремећаје;
  - (2) Дневна болница за непсихотичне поремећаје "А";
  - (3) Дневна болница за непсихотичне поремећаје "Б";
- 4) Одељење за специјалистичко-консултативне прегледе:
  - (1) Кабинет за брак и породицу;
  - (2) Кабинет за перинаталну и репродуктивну психијатрију;
  - (3) Кабинет за судску психијатрију;
  - (4) Кабинет за треће доба;
  - (5) Кабинет за психотерапију;
  - (6) Кабинет за клиничке студије

##### 3. КЛИНИКА ЗА БОЛЕСТИ ЗАВИСНОСТИ

- 1) Клиничко одељење за болести зависности;
- 2) Дневна болница за болести зависности „Прим. др Зоран Станковић“;
- 3) Дневна болница за болести зависности „Прим. др Бранко Гачић“
- 4) Дневна болница за болести зависности у адолесценцији

##### 4. КЛИНИКА ЗА ДЕЦУ И ОМЛАДИНУ

- 1) Клиничко одељење за децу и омладину;
- 2) Дневна болница за децу „Проф. др Светомир Бојанин“;
- 3) Дневна болница за адолесценте;
- 4) Одељење за специјалистичко-консултативне прегледе.

##### 5. ОДСЕК ЗА ЕПИЛЕПСИЈЕ И КЛИНИЧКУ НЕУРОФИЗИОЛОГИЈУ

„Проф. др Драгослав Ерцеговац“

##### 6. ОДСЕК ЗА МЕДИЦИНСКУ ГЕНЕТИКУ „Проф. др Славка Морић-Петровић“

##### 7. СЛУЖБА ЗА ФАРМАЦЕУТСКУ ДЕЛАТНОСТ (АПТЕКА) И ЛАБОРАТОРИЈСКУ ДИЈАГНОСТИКУ

##### 8. СЛУЖБА ЗА НАУЧНО-ИСТРАЖИВАЧКУ И ОБРАЗОВНУ ДЕЛАТНОСТ

„Проф. др Предраг Каличанин“

- (1) Кабинет за образовну делатност

##### 9. ОДСЕК ЗА ПРАВНЕ, КАДРОВСКЕ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ

##### 10. ОДСЕК ФИНАНСИЈСКО – РАЧУНОВОДСТВЕНИХ ПОСЛОВА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Институту износи 260 (100%).

Од укупног броја запослених: 61( 23% )чине мушкарци, а 199( 77%) чине жене.

Старосна структура запослених у Институту:

Укупно: _____ 46 (____%)	Од 21-30 година
Ж: 31 (____%)	живота
М: 15 (____%)	
Укупно: _____ 71 (____%)	Од 31-40 година
Ж: _____ 52 (____%)	живота
М: _____ 19 (____%)	
Укупно: _____ 64 (____%)	Од 41-50 година
Ж: 51 (____%)	живота
М: _____ 13 (____%)	
Укупно: _____ 64 (____%)	Од 51-60 година живота
Ж: _____ 55 (____%)	
М: _____ 9 (____%)	
Укупно: _____ 15 (____%)	Од 61-70 година живота
Ж: _____ 11 (____%)	
М: _____ 4 (____%)	

Стручна спрема запослених и радно ангажованих у Институту:

Ниво квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	2 (____%)	2 (____%)	(____%)
2.	(____%)	(____%)	(____%)
3.	3 (____%)	3 (____%)	(____%)
4. 4.1 и 4.2	75 (____%)	53 (____%)	21 (____%)
5.	(____%)	(____%)	(____%)
6. 6.1 и 6.2	66 (____%)	56 (____%)	11 (____%)
7. 7.1 и 7.2	89 (____%)	62 (____%)	27 (____%)
8. 8.3	25 (____%)	23 (____%)	2 (____%)

Ниво квалификација запослених и радно ангажованих одређује се у складу са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије.

## 5. Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика врши се у свим радним процесима Института.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши у складу са Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, како следи.

Последице:

Катастрофална 5

Озбиљна 4

Умерена 3

Мала 2

Минимална 1

1 2 3 4 5

Вероватноћа

Занемарљива Мала Средња Велика Изразито Велика

Веома висок

Висок

Умерени

Низак

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у сектору на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0 - 10% веома висок ризик;
- 10 - 20% висок;
- 20 - 30% умерени;
- 30 - 40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

**6. Радни процеси** који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

#### КЛИНИКА ЗА ОДРАСЛЕ

Клиничко одељење за психотичне поремећаје;

Ж: 20 (74%)М:7 (26%)

Клиничко одељење за кризна стања и афективне поремећаје;

Ж: 19 (79%) М:5 (21%)

Дневна болница за одрасле:

Ж: 13 (76%)М: 4(24%)

Дневна болница за психотичне поремећаје;

Ж: 2 (77%)М: 1(33%)

Дневна болница за непсихотичне поремећаје "А";

Ж: 4 (77%)М: 2(33%)

Дневна болница за непсихотичне поремећаје "Б";

Ж: 3 (75%)М: 1(25%)

Одељење за специјалистичко-консултативне прегледе:

Ж: 15 (75%)М: 5(25%)

Клиничко одељење за болести зависности;

Ж: 16 (80%)М: 4(20%)

Дневна болница за болести зависности „Прим. др Зоран Станковић“;

Ж:5 (71%) М: 2(29%)

Дневна болница за болести зависности „Прим. др Бранко Гачић“

Ж: 6 (75%)М: 2(25%)

Клиничко одељење за децу и омладину;

Ж: 17 (77%)М: 5(23%)

Дневна болница за децу „Проф. др Светомир Бојанин“;

Ж: 4 (100%)М: 0(0%)

Дневна болница за адолесценте;

Ж: 13 (81%) М: 3(19%)

Одељење за специјалистичко-консултативне прегледе

Ж 14 (70%)М: 6(30%)

#### ОДСЕК ЗА ЕПИЛЕПСИЈЕ И КЛИНИЧКУ НЕУРОФИЗИОЛОГИЈУ

„Проф. др Драгослав Ерцеговац“

Ж: 14 (100%)М: 0(0%)

#### ОДСЕК ЗА МЕДИЦИНСКУ ГЕНЕТИКУ „Проф. др Славка Морић-Петровић“

Ж: 3 (75%)М: 1(25%)

#### СЛУЖБА ЗА ФАРМАЦЕУТСКУ ДЕЛАТНОСТ (АПТЕКА) И ЛАБОРАТОРИЈСКУ ДИЈАГНОСТИКУ

Ж: 5 (83%)М: 1(17%)

Кабинет за образовну делатност

Ж: 2 (100%)М: 0(0%)

#### ОДСЕК ФИНАНСИЈСКО – РАЧ УНОВОДСТВЕНИХ ПОСЛОВА

Ж: 9 (100%)М: 0(0%)

На основу наведеног може се закључити да у радним процесима преовладава умерени ризик од повреде принципа родне равноправности.

У радном процесу: Одсек финансијско – рачуноводствених послова преовладава веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности чије су последице непријављивање на конкурс кандидата мање заступљеног пола.

На основу укупног броја запослених у Институту такође преовладава умерени ризик од повреде принципа родне равноправности што је последица тога што много већи број припадника женског пола упише и заврши студије медицинског факултета, као и средње и више медицинске школе.

Имајући у виду напред наведено, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик. Запосленим и радно ангажованим лицима у Институту је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род. У Институту је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега утврђене са циљем унапређења примене принципа родне равноправности.

**7. Превентивне мере** којима се спречавају ризици за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне мере.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;



- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 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;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим радним процесима Института;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

**ПОСЕБНЕ МЕРЕ:**

1. Континуиране едукације запослених из области родне равноправности;
2. Анализирати радне процесе Института у циљу испитивања заинтересованости запослених мање заступљеног пола за обављање послова из радног процеса у којем постоји веома висок ризик од повреде принципа родне равноправности;
3. Континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;
4. Приликом планирања запошљавања, спровођења и евалуације стратешких циљева, уважава се родна равноправност;
5. Разговарати са запосленима који поднесу захтев за претанак радног односа о разлозима престанка.

**ПОСЕБНЕ МЕРЕ ПРОТИВ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА, УКЉУЧУЈУЋИ И СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ, ЗЛОСТАВЉАЊЕ И УЦЕЊИВАЊЕ:**

1. Континуирано стручно усавршавање запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности за подстицање родне равноправности;
2. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама ради даље континуиране едукације запослених из области родне равноправности;
3. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;

4. У општим акатима приликом измене или доношења нових предвидети одредбе о спречавању родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је постизање родне уравнотежености у процесима рада.

#### ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

1. Име и презиме: Данка Јаћимовић, радно место: Руководилац правних, кадровских и административних послова, број телефона: 011/330-524, Емаил: [danka.jacimovic@imh.org.rs](mailto:danka.jacimovic@imh.org.rs) ;

2. Име и презиме: Биљана Бокић, радно место: Руководилац финансијско-рачуноводствених послова, број телефона: 011/330-575, Емаил: [biljana.bokic@imh.org.rs](mailto:biljana.bokic@imh.org.rs);

3. Име и презиме: Јелена Бркић, радно место: Дипл.правник за правне, кадровске и административне послове, број телефона 011/330-590, Емаил: [jelena.brkic@imh.org.rs](mailto:jelena.brkic@imh.org.rs);



ВД ДИРЕКТОРА

Проф. др Милица Пејовић Милованчевић