

ИНСТИТУТ ЗА МЕНТАЛНО ЗДРАВЉЕ

Број: 4426

Датум: 31.12.2024. године

Београд – Милана Кашанина, бр. 3

На основу члана 20. и члана 21. 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 31.12.2024. године доноси

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА

РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЗА 2025. 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, samozapoшљавања; 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.

Значење поједини термини:

1) **род** означава друштвено и културно одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **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;

8) **родно одговорно буџетирање** представља увођење начела родне равноправности у буџетски процес, односно процес финансијског планирања; подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и приходе и расходе са циљем унапређења родне равноправности;

9) **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;

10) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

11); **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 се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

12) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе, или могу да доведу 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;

13) **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 тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) **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;

15) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

16) **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;

17) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно подељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву

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 и 76/2023));

- 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 од повреде принципа родне равноправности њихово спровођење;
- 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. КЛИНИКА ЗА ОДРАСЛЕ

- 1) Клиничко одељење за психотичне поремећаје;
- 2) Клиничко одељење за стресна и 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
- (7) Кабинет за АДХД код одраслих

2. 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
- 5) Одељење за специјалистичко - консултативне прегледе

3. 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
 - 1) Кабинет за психо-сексуално здравље младих
 - 2) Кабинет за емоционалну дисрегулацију адолесцената.

4. ОДСЕК ЗА ЕПИЛЕПСИЈЕ И КЛИНИЧКУ НЕУРОФИЗИОЛОГИЈУ „Проф. др Драгослав Ерцеговац“

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

6. СЛУЖБА ЗА ФАРМАЦЕУТСКУ ДЕЛАТНОСТ (АПОТЕКА) И ЛАБОРАТОРИЈСКУ ДИЈАГНОСТИКУ

7. СЛУЖБА ЗА НАУЧНО-ИСТРАЖИВАЧКУ И ОБРАЗОВНУ ДЕЛАТНОСТ „Проф. др Предраг Каличанин“

i. Кабинет за образовну делатност

8. ОДСЕК ЗА ПРАВНЕ, КАДРОВСКЕ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ

9. ОДСЕК ФИНАНСИЈСКО – РАЧУНОВОДСТВЕНИХ ПОСЛОВА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Институту износи 271 (100%).

Од укупног броја запослених: 67(24,7 %) чине мушкарци, а 204(75,3 %) чине жене.

Старосна структура запослених у Институту:

Укупно: _____ 48 (____ %)	Од 21-30 година
Ж: 34 (____ %)	живота
М: 14 (____ %)	

Укупно: _____ 77 (____ %)	Од 31-40 година
Ж: _____ 54 (____ %)	живота
М: _____ 23 (____ %)	

Укупно: _____ 64 (____ %)	Од 41-50 година
Ж: _____ 50 (____ %)	живота

М: 14 (%)

Укупно: 63 (%)

Од 51-60 година живота

Ж: 53 (%)

М: 10 (%)

Укупно: 19 (%)

Од 61-70 година живота

Ж: 13 (%)

М: 6 (%)

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(<u> </u> %)	2(<u> </u> %)	(<u> </u> %)
2.	(<u> </u> %)	(<u> </u> %)	(<u> </u> %)
3.	3(<u> </u> %)	3(<u> </u> %)	(<u> </u> %)
4. 4.1 и 4.2	82 (<u> </u> %)	57 (<u> </u> %)	25 (<u> </u> %)
5.	(<u> </u> %)	(<u> </u> %)	(<u> </u> %)
6. 6.1 и 6.2	69 (<u> </u> %)	58 (<u> </u> %)	11 (<u> </u> %)
7. 7.1 и 7.2	95 (<u> </u> %)	64 (<u> </u> %)	31 (<u> </u> %)
8. 8.3	25 (<u> </u> %)	23 (<u> </u> %)	2 (<u> </u> %)

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:

Матрица за процену и мерење ризика



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 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 стресна и 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 поремаћаје "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%)

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%)

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 (АПОТЕКА) 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

7. Мере спречавања ризика и остваривање родне равноправности

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

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:

Континуиране едукације запослених из области родне равноправности;

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;

Континуирано пратити појединачна радна оптерећења запослених и вршити прераспodelу посла у складу са кадровским могућностима;

Приликом планирања запошљавања, спровођења и евалуације стратешких циљева, уважава се родна равноправност;

Разговарати са запосленима који поднесу захтев за претанак радног односа о разлозима престанка.

Успостављање културе родне равноправности у Институту у којем су жене и мушкарци вредновани због својих јединствених доприноса на радном месту се реализује кроз подизање свести запослених о значају родне равноправности и континуираним обукама из ове области.

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

Развијање мера подршке у каријери представља предуслов за континуирани професионални развој и напредак свих запослених жена и мушкараца у Институту без постојања родних ограничења. Мере подршке у каријери подразумевају пружање информација, саветовање и обучавање у циљу унапређења каријере и мотивисање запослених жена и мушкараца за равноправно учешће у деловању Института.

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Института.

Родно одговорно буџетирање подразумева одвајање средстава у буџету за мере које треба да допринесу родној равноправности у свим сферама деловања и активности Института, подршци запосленима у планирању породице и осталим аспектима од значаја за подршку остваривања родне равноправности.

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности чију координацију врши Министарство финансија Републике Србије.

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 су руководиоци организационих јединица.

Контакт особе везано за спровођење мера у складу са овим правилником су:

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 ;

2. Име и презиме: Биљана Бокић, радно место: Руководилац финансијско-рачуноводствених послова, број телефона: 011/330-575, Емаил: 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.



ВД ДИРЕКТОРА

Проф. др Милица Пејовић Милованчевић