

На основу чл. 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) и чл. 54. Статута Института за путеве ад Београд (бр. 00-2046 од 25.03.2014. год.), доносим

П Л А Н МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИНСТИТУТА ЗА ПУТЕВЕ АД, БЕОГРАД

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ којим се успоставља систем родне равноправности у Институту за путеве ад, Београд (у даљем тексту: Институт), 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 унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

1.1. ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана су следећи прописи:

- Устав Републике Србије („Сл.гласник РС“ број 98/06 и 115/2021);
- Закон о родној равноправности („Сл.гласник РС“, бр.52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“, бр.22/09, 52/21);
- Закон о заштитнику грађана („Сл.гласник РС“, бр.105/21);
- Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18- аутентично тумачење);
- Закон о мирном решавању радних спорова („Сл.гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл.гласник РС“, бр. 36/09, 30/10- др. закон, 88/10, 38/15, 113/17- др. закон, 113/17, 49/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл.гласник РС“, број 47/21);

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гласник РС“, број 12/22);

1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и 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) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

- 9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 13) **подстицање на дискриминацију на основу пола**, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 14) **сексуално, односно полно 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;
- 15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и

друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

19) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

20) **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;

21) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

II ОСНОВНИ ПОДАЦИ

ИНСТИТУТ ЗА ПУТЕВЕ АД, БЕОГРАД	
Београд, Булевар Пека Дапчевића 45	
мат. бр. 07028334, ПИБ 100379929	
Шифра делатности: 7112 - Инжењерске делатности и техничко саветовање	
тел. централа: 011/3976-374, fax: 2466-866,	
Директор 2466-133, www.highway.rs , e-mail: instput@highway.rs	
Лице задужено за родну равноправност:	
Одлука бр. 611-9176 од 18.12.2023.	
Виши технички сарадник за људске ресурсе	
Татјана Рашковић, социјални радник	
тел.:	+381 62/80 69 045
	+381 11/397 63 74
мејл адреса: t.raskovic@highway.rs	

III ОСНОВНА НАЧЕЛА ПЛАНА

За стварно, фактичко остваривање и унапређење родне равноправности у Институту, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених Института, вођених јасном одлуком руководства Института, са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове области.

У процесу остваривања и унапређења родне равноправности, Институт ће водити статистичке податке који могу да укажу на кршење родне равноправности.

IV ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

Према подацима из кадровске евиденције на дан 31.12.2025. год. било је запослено и радно ангажовано 397 лица, од чега је 159 жена, што чини 40,05% и 238 мушкараца, односно 59,95%.

Подаци према старосној структури:

године живота	укупно	жене	мушкарци
20-30	53	15	38
31-40	92	40	52
41-50	126	51	75
51-60	81	40	41
61-72	45	13	32

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

Ниво кавалификације	укупно	жене	мушкарци
1.	15	7	8
2.	4		4
3.	26	3	23
4.	136	46	90
5.	0	0	0
6.	66	35	31
7.	148	68	80
8.	2	2	0

Број запослених и радно ангажованих лица који руководе одељењима односно службама:

укупан број	жене	мушкарци
23	8	15

Број запослених и радно ангажованих лица који представљају руководство Института:

укупан број	жене	мушкарци
7	2	5

V ОПИС СТАЊА

На основу података из евиденција, може се констатовати да у структури запослених и радно ангажованих у Институту постоји благи родни јаз. Жене чине 40,05% од укупног броја запослених и родно ангажованих лица, што још увек није довољан проценат да би се могло рећи да не постоји родни јаз. Са друге стране, може се констатовати да је делатност Института такве природе да су жене мање заинтересоване за радна места која подразумевају теренски рад и одвајање од породице у дужем временском периоду.

Важно је напоменути да је основно мерило за запослење и радно ангажовање у Институту, поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима као и унутрашњим актима Института. Служба за правне и административне послове и развој људских ресурса, при селекцији и регрутацији кандидата за упражњена радна места, води рачуна да кандидати испуњавају потребне услове предвиђене важећим Правилником о организацији и систематизацији послова, проверавајући посебне и функционалне компетенције кандидата без обзира на пол, род, родни интегритет, старосну доб, породично и брачно стање и сл.

У том смислу не може се говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Институт нема утицаја на број и полну структуру лица која се јављају на конкурсе за запослење.

У погледу старосне структуре запослених и радно ангажованих лица, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

Доминантан је висок ниво образовања међу оба пола запослених и радно ангажованих лица.

Према расположивим подацима ни једној породиљи није престао радни однос, без обзира да ли је породиља била запослена на одређено или неодређено време. Породиље које су биле ангажоване на одређено време, након истека породилског боловања и боловања ради неге детета, враћене су на рад најчешће на неодређено време.

Може се констатовати да не постоји родни јаз међу руководиоцима одељења односно служби, док је приметан међу руководством.

VI ЦИЉЕВИ

6.1 ОПШТИ ЦИЉ

Општи циљ доношења Плана: Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Института.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2 ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Институту.

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихова лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

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

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношење интерних процедура.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Института код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са трећим лицима и сл.

6.3 ПОСТИЗАЊЕ ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА СВИХ ЗАПОСЛЕНИХ

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и

оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Института.

6.4 УСКЛАЂИВАЊУ РАДА И РОДИТЕЉСТВА

Примена мера за усклађивање рада и родитељства, у складу са Законом о раду и интерним актима Института.

6.5 РОДНО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

6.6 ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Институт, одређује следеће посебне мере:

- Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Института код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима и организацијама;
- Родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Института;
- Подстицати запослене да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације где се планира да уједначен број запослених, жена и мушкараца, из сваке организационе јединице Института похађа ову обуку;
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у руководству;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.

2. Начин спровођења посебних мера

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

У Институту је одређено лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга организационих јединица у којима су запослени;
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада Института;
- доставља извештаје Директору друштва, које након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство);
- сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши Директор правних и административних послова и развоја људских ресурса, као лице задужено за родну равноправност.

4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 103/21).

6.7 ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Институт ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;

- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим и осталим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за руководећа и остала радна места;
- 6) 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;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 10) начину поступања Института по поднетим пријавама;
- 11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

План и извештај се објављују на сајту Института <http://www.highway.rs/>, а у штампаној форми чува се у Служби за правне и административне послове и развој људских ресурса.



ДИРЕКТОР ДРУШТВА

Ненад Томић, маг. инж. грађ.