

ИНСТИТУТ ЗА РУДАРСТВО И МЕТАЛУРГИЈУ БОР



**ИНСТИТУТ ЗА РУДАРСТВО
И МЕТАЛУРГИЈУ БОР**

Број: 26/26

05-01 20 26 год.
БОР, Алберта Ајнштајна бр. 1

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

У Бору, јануара 2026. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС” број 67/22), директор Института за рударство и металургију Бор (у даљем тексту: Институт), доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У В О Д

Родна равноправност подразумева једнака права, обавезе и могућности за жене и мушкарце, као и њихово равноправно учешће и уравнотежену заступљеност у свим сферама друштвеног живота. Она обухвата једнаке услове за остваривање права и слобода, коришћење знања и способности ради личног развоја и доприноса развоју заједнице, као и равноправан приступ робама и услугама и једнаку корист од резултата рада. При томе се уважавају биолошке, друштвене и културолошке разлике између жена и мушкараца, као и њихови различити интереси, потребе и приоритети, који морају бити узети у обзир приликом креирања јавних политика и одлучивања о правима и обавезама утврђеним законом и Уставом.

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.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци.

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, samozapoшљавања, 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).

Законом о родној равноправности уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и унапређивање родне равноправности. Такође, уређују се обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, предвиђен чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, 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) 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 штетити 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) 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;

ОПШТИ ДЕО

Основни подаци

Назив: Институт за рударство и металургију Бор

Одговорно лице: др Миле Бугарин, научни саветник, директор Института за рударство и металургију Бор

Седиште: Алберта Ајнштајна бр. 1, 19210 Бор
Матични број: 07130279
Порески идентификациони број: 100627146
Електронска пошта: institut@irmbor.co.rs
Веб страница: www.irmbor.co.rs

Родно осетљива статистика

Послови у оквиру делатности Института обављају се у шест организационих целина и то:

- I КАБИНЕТ ДИРЕКТОРА
- II ПРАВНО-ЕКОНОМСКИ ПОСЛОВИ
- III ИНТЕГРИСАНИ СИСТЕМ МЕНАЏМЕНТА (ИМС)
- IV ВОЗНИ ПАРК
- V СТРАТЕШКИ ПРОЈЕКТИ
- VI ЦЕНТРИ

ЦЕНТРИ су организовани у седам подцелина, и то:

- Центар Угаљ инжењеринг Београд
- Центар за пројектовање металичних минералних сировина
- Центар МЕГА
- Центар за развојне технологије у металургији
- Центар за Лабораторије
- Центар за науку
- Центар за електронску пословну информатику

Полна и старосна заступљеност у Институту

Укупан број запослених и ангажованих у Институту, на дан 31.12.2025. године је 241, од којих је 127 жена и 114 мушкараца.

Структура запослених и ангажованих према степену стеченог образовања

Квалификације		Жене	Жене %	Мушкарци	Мушкарци %	Укупно	Укупно %
1	Др	23	9,54	13	5,39	36	14,94
2	Мр	3	1,25	3	1,25	6	2,49
3	Мастер	17	7,05	22	9,13	39	16,18
4	ВСС	20	8,30	29	12,03	49	20,33
5	ВШС	3	1,25	4	1,66	7	2,91
6	ВКВ	0	0,00	3	1,25	3	1,25
7	ССС	57	23,65	25	10,37	82	34,02
8	КВ	3	1,25	9	3,73	12	4,98
9	НСС	1	0,41	6	2,49	7	2,91
УКУПНО		127	52,70	114	47,30	241	100

Структура запослених према звањима

Звања		Жене	Жене %	Мушкарци	Мушкарци %	Укупно	Укупно %
1	Научни саветник	6	5,41	4	3,60	10	9,01
2	Виши научни сарадник	8	7,21	2	1,80	10	9,01
3	Научни сарадник	7	6,31	5	4,50	12	10,81
4	Истраживач сарадник	7	6,31	5	4,50	12	10,81
5	Истраживач приправник	4	3,60	1	0,90	5	4,50
6	Стручни саветник	6	5,41	13	11,71	19	17,12
7	Виши стручни сарадник	7	6,31	2	1,80	9	8,11
8	Стручни сарадник	11	9,91	23	20,72	34	30,63
УКУПНО		56	50,45	55	49,55	111	100

Структура запослених и ангажованих према годинама старости

Године старости		Жене	Жене %	Мушкарци	Мушкарци %	Укупно	Укупно %
1	Мање од 21	0	0,00	2	0,83	2	0,83
2	21-30	8	3,32	13	5,39	21	8,71
3	31-40	23	9,54	28	11,62	51	21,16
4	41-50	26	10,79	21	8,71	47	19,50
5	51-60	56	23,24	31	12,86	87	36,10
6	61-70	14	5,81	15	6,22	29	12,03
7	Преко 70 година		0,00	4	1,66	4	1,66
УКУПНО		127	52,70	114	47,30	241	100

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси у Институту представљају резултат самопроцене у примени принципа родне равноправности.

У досадашњем раду није идентификован ризик који би могао довести до дисбаланса полова у пословним процесима или у заступљености на радним местима, у складу са важећом систематизацијом.

Анализа и статистика показују да се на конкурсе за запошљавање у приближно једнаком броју пријављују мушкарци и жене. Ипак, приметан је тренд већег ангажовања мушкараца, што је превасходно условљено природом послова који захтевају тежи физички рад.

Зараде запослених утврђују се на основу коефицијента дефинисаног законом и Колективним уговором Института, без разликовања по полу или роду. У Институту није било пријава узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, нити судских поступака у овим областима.

Процена ризика који би могли угрозити принцип родне равноправности показује да је степен ризика низак, са малом вероватноћом нарушавања овог принципа.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе на нивоу Института.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

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

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Институт.

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 на руководећим пословима;
- 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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим Законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) 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 областима рада Института;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Сви запослени у Институту имају једнаке шансе да учествују у раду Института у складу са систематизацијом радних места.

У Институту није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру своје надлежности као ни приликом активности: организација састанка, службених путовања, конференција, али су дате мере наведене у циљу подсећања и подизања пажње да се има у виду родни аспект у структури учесника наведених активности, континуирано.

Не постоје, нити било којим општим актом Института може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Спровођење мера вршиће се континуирано током календарске године, у складу са утврђеним захтевима и потребама, а у циљу праћења свих битних аспеката родне равноправности. Основни задатак је да се сведу на минимум могућности нарушавања принципа родне равноправности и да се истовремено подиже свест запослених и радно ангажованих лица у Институту о значају поштовања овог принципа, без обзира на врсту или функцију радног места.

Остварени резултати се приказују у извештајима који се достављају надлежном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну календарску годину, на прописаним обрасцима.

Овај План ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института и доставља се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

Ред. број	Име и презиме	Телефон	Email
1.	Јелена Милановић, дипл.правн	454126	jelena.milanovic@irmbor.co.rs
2.	Саша Стојанов, инж.ел.	454161	sasa.stojanov@irmbor.co.rs
3.	Марина Распоповић, правн.	454126	marina.raspopovic@irmbor.co.rs

Институт за рударство и металургију Бор

Директор

Др Миле Бугарин, научни саветник



Овај План је објављен на огласној табли Института дана 05.01.2026. године