



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ЗАВОД ЗА ИНТЕЛЕКТУАЛНУ СВОЈИНУ

990 Број: 012-694/2023-01

Датум: 19.1.2023. године

Кнегиње Љубице 5, Београд

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/21), члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повредс принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, бр. 67/22), директор Завода за интелектуалну својину:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I УВОД - општи подаци о Заводу за интелектуалну својину и његова законска надлежност:

1. Завод за интелектуалну својину је посебна организација у систему државне управе Републике Србије у чијој су надлежности послови који се односе на права индустријске својине и ауторско и сродна права.

2. Делокруг рада Завода за интелектуалну својину прописан је чланом 36. став 1. Закона о министарствима („Службени гласник Републике Србије”, бр. 128/20 и 116/22). На основу чл. 36. овог закона Завод за интелектуалну својину обавља стручне послове и послове државне управе који се односе на: патент и мали патент, жиг, дизајн, ознаку географског порекла, топографију интегрисаног кола, ауторско право и сродна права; примену међународних уговора из области заштите интелектуалне својине и представљање и заступање интереса Републике Србије у специјализованим међународним организацијама за заштиту интелектуалне својине; надзор над радом организација за колективно остваривање ауторског права и сродних права; развој у области заштите интелектуалне својине; информационо-образовне послове у области заштите интелектуалне својине, као и друге послове одређене законом.

3. Надзор над радом Завода за интелектуалну својину врши Министарство привреде. Седиште Завода је у Београду, Кнегиње Љубице 5. У погледу законитости, стручности, и политичке неутралности, непристрасности, употребе службеног језика и писма, стручне спреме и оспособљености запослених који раде на повереним пословима државне управе и у погледу канцеларијског пословања, на рад Завода примењују се прописи везани за државну управу, а у погледу спречавања сукоба интереса запослених у Заводу сходно се примењују прописи који се односе на спречавање сукоба интереса државних службеника. На права, обавезе, одговорности и зараде директора и запослених у Заводу примењују се прописи о раду државних службеника и општи прописи о раду.

II ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење овог Плана саржан је у следећим прописима:

- **Устав Републике Србије** („Службени гласник РС”, број 98/06) као највиши правни акт који у члану 21. став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било

ком основу, а као један од прокламованих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Такође, Устав Републике Србије обезбеђује свим грађанима економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима у подједнаким условима.

- **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, бр. 52/21);
- **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);
- **Закон о раду** („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење);
- **Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године** („Службени гласник РС“, Абр.103/2);
- **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** ("Службени гласник РС", бр. 67/22).

III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана 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 произилази 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 и 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) плата (зарада) 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;

18) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Појам родне равноправности

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.

Дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 члановс 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, лошијих карактеристика, односно рода, постоји иако, 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).

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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се урђује забрана дискриминације.

IV ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Заводу за интелектуалну својину: 85 (100%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 68(80%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 17 (20%)

Старосна структура:

Укупно: 1(1,17%) Од 21-30 година живота
Ж: 0 (0%)
М: 1 (100%)

Укупно: 11 (12,94%) Од 31-40 година живота
Ж: 8 (72,72%)
М: 3 (27,27%)

Укупно: 40 (47,06%) Од 41-50 година живота
Ж: 29 (72,5%)
М: 11 (27,5%)

Укупно: 24 (28,23%) Од 51-60 година живота
Ж: 22 (91,66%)
М: 2 (8,33%)

Укупно: 9 (10,58%) Од 61-70 година живота
Ж: 9 (100%)
М: 0 (0%)

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
2.	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
3.	1 (1,17%)	1 (100%)	0 (0 %)
4.	17 (20%)	15 (88,23%)	2 (11,76%)
5.	5 (5,88%)	3 (40%)	2 (40%)
6.	56 (65,88%)	48 (85,71%)	8 (14,29%)
7.	4 (4,70%)	2 (50%)	2 (50%)
8.	2 (2,35%)	1 (50%)	1 (50 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	81 (85,21%)	65 (80,24%)	16 (19,76%)
Лица на положајима	4 (4,70%)	3 (75%)	1 (25%)

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	112.870.400,70 (100%)	97.105.120,88 (86,03%)	15,765,279.82 (13,97%)
Лица на положајима	9.486.559,25 (100%)	6.401.407,03 (67,47%)	3.085.152,22 (32,52%)

Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Не постоје разлози за распоређивање у односу на одређени пол.

Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.

Навести разлоге: Не постоје разлози за распоређивање у односу на одређени пол.

Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10. овог обрасца.

Навести начин поступања: Нема.

Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције: Нема.

Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције: Нема.

Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама: Нема.

Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
0 (0%)	/	0 (0%)	0 (0%)	/

V ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

Опис стања

Имајући у виду бројчане податке изнете у претходном поглављу овог Плана, констатује се да у структури запослених у Заводу постоји родни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен превасходно код запослених на извршилачким радним местима, са најизраженијим јазом у старијим категоријама живота.

Током свог рада, Завод је у свему поштовао процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је од оснивања до данас јачао своју кадровску структуру у границама могућности новог запошљавања то путем јавних огласа, сагласно закону. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне комнетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према акту о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Заводу.

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.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица млађе и средње животне доби. Седми степен образовања је доминантан, такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Заводу, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама државних службеника и намештеника.

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 основима, односно повредом принципа родне равноправности.

Директор

Владимир Марић

