ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

17. јун 2022.године

Б е о г р а д

З А П И С Н И К

са седнице Одбора за родну равноправност одржане 17. јуна 2022. године у Малој сали Института, са почетком у 10,00 часова.

***ДНЕВНИ РЕД:***

1. Разматрање и примена предложених мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту у 2022. години
2. Обавезе послодавца у области науке и технолошког развоја сагласно одредбама Закона о равноправности полова
3. Родна равноправност са аспекта међународних пројеката
4. Преглед тренутне структуре запослених у Институту и с тим у вези сагледавање евентуалне потреба примене одређених мера за остваривање и унапређење родне равноправности; информисање запослених о положају жена и мушкараца у Институту
5. Извештај са скупова организованих на тему родне равноправности и заштите од сексуалног злостављања у првој половини 2022. године
6. Стање у зависним друштвима која послују у оквиру Система ИМП, а која су обвезници Закона о родној равноправности
7. Разно

Седници су присуствовали:

1.Др Никола Томашевић, дипл.инж., 2.Др Валентина Јанев, дипл.инж., 3.др Никола Зоговић, дипл.инж. 4. Живана Шенборн, дипл.правник

Одсутни: 1.Саша Радовић, спец.мен. интег.заштите

Седници је присуствовала Лариса Јакшић, дипл.правник, руководилац Организационе целине за правне, кадровске и опште послове и Лице задужено за родну равноправност у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД.

1. Обвезници Закона о родној равноправности (Сл.гласник РС бр.52 од 24.05.2021.- у даљем тексту: Закон) су Послодавци који запошљавају и радно ангажују више од 50 запослених, те имају обавезу да Министарству за људска и мањинска права и дрштвени дијалог доставе План мера за остваривање и унапређење родне равноправности за наредну годину и Извештај о реализацији плана мера за унапређење родне равноправности за претходну годину.

Нове Образце везано за законом прописане евиденције и извештавање о реализацији планова Министарство у моменту подношења Извештаја и доношења Плана није објавило, нити су била донета одговарајућа подзаконска акта, те су се извештаји за претходну годину припремали на образцима система квалитета Института (који су сачињени у складу са подзаконским актима старог закона - Закона о равноправности полова). План за 2022. годину је усклађен са (новим) Законом о родној равноправности. Од момента сачињавања Плана за ову годину (пресек је рађен са 31.10.2021. године) до данас нема значајнијих промена што се полне структуре тиче. Сагласно критеријумима из Закона, у Институту постоји и даље уравнотежена заступљеност полова. План мера за 2022. годину и Извештај за претходну годину објављени су на интернет страници Института у складу са Законом.

Посебно је истакнуто да се Институт, сагласно одредбама овог Закона сматра органом јавне власти који, у складу са чланом 5. Закона, између осталог има и обавезу **родно одговорног буџетирања**, **што је било узето у обзир приликом сачињавања Финансијског плана за 2022. годину.**

1. Органи јавне власти и послодавци који обављају послове у области науке и технолошког развоја дужни су да:

-обезбеде подршку научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

-континуирано стручно усвршавање и додатне обуке запослених;

-доношење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима.

Пословодство и Научно веће Института ће применити ове мере када је у питању научноистраживачка делатност Института, а у припреми је и нови Правилник о стручном оспособљавању и усавршавању запослених у Институту који ће обухватити и овај сегмент.

1. Др Валентина Јанев, дипл.инж. је упознала чланове Одбора за родну равноправност са обавезама из области родне равноправности које су постојале у оквиру пројекта Horizon Europe, Gender Time i HELENA. У Европи се сматра да је уравнотеженост полова постигнута када у компанији постоји однос запослених 50% жене - 50% мушкарци. Везано за европске пројекте Институт је поред формирања овог Одбора за родну равноправност, сачинио Gender Equality Action Plan 2021-2025. Овај План, Одлука о формирању Одбора за родну равноправност и Одлука о именовању лица задуженог за родну равноправност налазе се на интернет страници Института.
2. Како је утврђено да у Институту не постоји неуравнотеженост полова, то ће се у наредном периоду и даље спроводити само подстицајне мере којима се обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у свим областима рада и пословања друштва. Посебно је истакнута потреба упознавања запослених са прописима који регулишу ову материју у оквиру организованих обука/предавања, као и предузимање мера које се односе пре свега на популацију младих сарадника (нарочито истраживача), кроз програме менторства, подршку умрежавању младих кроз организацију радионица у циљу побољшања комуникације између младих истраживача. Новим правилником о стручном оспособљавању и усавршавању требало би посебно истаћи улогу Научног већа Института у овом сегменту.

Планирано је да се са стручњацима у Институту који имају породицу и децу, а с друге стране су изузетно успешни у свом послу, обаве интервјуи који ће бити презентовани запосленима.. Такође ће бити сачињено обавештење за запослене о стању у Институту са аспекта родне равноправности, што је и законска обавеза.

1. Лариса Јакшић, дипл.правник, руководилац Организационе целине за правне, кадровске и опште послове и Лице задужено за родну равноправност у Институту присуствовала је конференцији поводом обележавања Светског дана креативности и иновација под називом „***Оне креирају-оне иновирају“*** у организацији Координационог тела за родну равноправност, Канцеларије UN WOMEN у Србији и Удружења научница Србије „СРНА“ која је одржана у Палати Србије 20.априла 2022. године. На скупу је истакнуто да је наука један од главних покретача иновација и друштвеног напретка и управо је зато важно да у области науке и истраживања поштујемо и промовишемо принципе родне равноправности и да женама омогућимо видљивост и признање какво заслужују, али и да осигурамо да се више девојака и жена одлучи да започне каријеру у овим областима.

Институт је такође узео учешће у тренингу организованом у оквиру пројекта УНИГЕМ (University and Gender Mainstreeming – УНИГЕМ) од стране Ректората Универзитета у Београду, од 6. до 8. јуна 2022. године, под називом „Родна равноправност у пракси образовних и научноистраживачких институција“. Коорганизатори тренинга били су ТПО Фондација у Сарајеву, Институт за филозофију и друштвену теорију и Универзитет у Београду. На овом скупу је Повереница за заштиту равноправности Републике Србије Бранкица Јанковић дала свој осврт на наведену тему Поверенице за равноправност које су именоване на факултетима и институтима у оквиру београдског Универзитета (повереница за равноправност у Институту је Лариса Јакшић) наставиле су рад на дефинисању нормативног оквира и проналажењу модалитета за помоћ жртвама сексуалног узнемиравања. Лариса Јакшић је такође упознала чланове Одбора за равноправност да је Институт, полазећи од Правилника Универзитета у Београду, донео Правилник о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања у Институту. Такође је сачињено обавештење за запослене које је објављено на интернет страници Института и које се даје сваком новозапосленом приликом заснивања радног односа, којим се запослени обавештавају шта је сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, који облици узнемиравања могу бити, коме се у Институту и ван њега обратити за помоћ. Повереница ће у наредном периоду сачинити презентацију у циљу едукације запослених на ову тему и иста ће бити дистрибуирана свим запосленима преко маркетинга и постављена на интернет страницу Института.

Обвезници подношења извештаја и доношења планова по Закону о родној равноправности су и зависна друштва ИМП-Аутоматика, ИМП-рачунарски системи и ИМП-Пословне услуге. Примера ради, стање у зависном друштву ИМП-Аутоматика, је на крају 2021. године било следеће: од укупно 227 запослених и радно ангажованих лица, 71,3% су били мушкарци, а 28,6% жене. Закон овај однос препознаје као **осетно неуравнотежену засатупљеност полова, јер је заступљеност једног пола нижа од 40%.** Овај однос последично је везан за делатност Послодавца - (послови у области електротехнике и машинства, послови одржавања и сервисирања објеката широм Србије што подразумева теренски рад и сл.)- Како су у питању области у којима највећи број студената који заврше те факултете су мушкарци (око 70%), то је ограничена могућност запошљавања жена за ове послове са тржишта рада. С тим у вези, мере које су, између осталих, предвиђене Планом мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у 2022. години у ИМП-Аутоиматика су:

-едукација и усавршавање мање заступљеног пола, како би им се пружила прилика да заузму боље позиције;

-приликом повратка са породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета треба спречити евентуалне неправилности приликом распоређивања на радно место;

-сузбијање сваког облика дискриминације по основу старости, пола, рода и сексуалне орјентације и сл.;

-уклањање родних стереотипа;

-усклађивање радног и породичног живота.

Састанак је завршен у 10,45 часова.

Записник сачинила

 Живана Шенборн, дипл.правник