

**План мера за остваривање и унапређивање
родне равноправности у 2023. години**

Датум:
22.12.2022.

1. Основни подаци:

Назив друштва:	ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД
Седиште:	Волгина бр. 15, 11060 Београд, Звездара
Број решења:	БД 9759/2005 од 24.01.2005.године, Агенција за привредне регистре
	Матични број: 07014694 Шифра делатности: 7219 ПИБ 10008310

2. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица, по извршилачким и руководећим радним местима, разврстаних по полу и старосној доби¹:

Р.б.	Назив радног места	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Укупно
1	Директор	1	0			1	0	1
2	Помоћник директора	2	0			2	0	2
3	Научни саветник			3	1	3	1	4
4	Виши научни сарадник			4	2	4	2	6
5	Научни сарадник			5	5	5	5	10
6	Истраживач сарадник			12	14	12	14	26
7	Истраживач приправник			31	17	31	17	48
8	Развојни сарадник истраживач приправник			10	5	10	5	15
9	Водећи истраживач			3	0	3	0	3
10	Истраживач			8	4	8	4	12
11	Главни пројектант			2	0	2	0	2
12	Лице за безбедност и здравље на раду			1	0	1	0	1
13	ВКВ главни радник			1	0	1	0	1
14	КВ радник			1	0	1	0	1
15	Водећи техничар			1	0	1	0	1
16	Виши саветник			8	8	8	8	16
17	Саветник			7	4	7	4	11
18	Саветник СЗП			0	2	0	2	2
19	Водећи сарадник			0	2	0	2	2
20	Водећи референт			0	0	0	0	0
21	Главни референт			1	3	1	3	4
22	Самостални сарадник			0	1	0	1	1
23	Службеник за јавне набавке			0	1	0	1	1
24	Лаборант за умножавање			1	0	1	0	1
25	Спремачица			0	6	0	6	6
26	Интерни ревизор			0	1	0	1	1

¹ Сви подаци у Плану мера дати су са стањем на дан 01.12.2022. године. На дан 01.12.2022. године у Друштву нема радно ангажованих лица.

Р.б.	Назив радног места	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Укупно
27.	Стручни сарадник за безбедност, заштиту ресурса и план.припрема за одбрану	1	0	1	0	1	0	1
УКУПНО:						103	76	179

Р.б.	Старосна доб	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Укупно
1	До 21 до 30 година живота	0	0	6	11	6	11	17
2.	Од 31 до 40 година живота	2	0	26	16	28	16	44
3.	Од 41 до 50 година живота	1	0	33	21	34	21	55
4.	Од 51 до 60 година живота	0	0	23	15	23	15	38
5.	Од 61 до 70 година живота	0	0	12	13	12	13	25
УКУПНО:						103	76	179

Р.б.	Процент запослених и радно ангажованих лица	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Укупно
1	Процент запослених	1,68	0	55,86	42,46	57,54	42,46	100
2.	Процент радно ангажованих	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО:						57,54	42,46	100

3. Квалификациона структура запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу:

Ниво квалификације	према броју запослених			процентуално		
	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно
1	0	1	1	0%	0,56%	0,56%
2	1	2	3	0,56%	1,12%	1,68%
3	1	1	2	0,56%	0,56%	1,12%
4	2	5	7	1,12%	2,79%	3,91%
5	1	0	1	0,56%	0%	0,56%
6	1	0	1	0,56%	0%	0,56%
7	81	58	139	45,25%	32,40%	77,65%
8	16	9	25	8,93%	5,03%	13,96%
	103	76	179	57,54%	42,46%	100%

4. Зараде и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу и разврстане по полу у категоријама за руководиоца и извршилачка радна места:

Радна места	Просечан номинални износ зарада запослених	
	Мушкарци	Жене
Руководиоца	74.693,93	0
Извршилачка	51.302,16	51.830,13

Од укупног броја запослених (179) на дан 01.12.2022. године 46 лица је запослено са непуним радним временом. Преглед према проценту ангажовања запослених у Институту, разврстаних по полу, дат је у следећој табели:

Процент	Мушкарци	Жене	укупно
5%	1	1	2
10%	1	1	2
15%	1	0	1
20%	0	2	2
30%	4	2	6
33%	1	0	1
40%	0	1	1
50%	10	6	16
70%	2	0	2
75%	3	1	4
80%	2	0	2
90%	6	1	7
100%	72	61	133
	Укупно: 103	Укупно: 76	Укупно: 179

5. Број и проценат запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима у Институту, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

Орган управљања	Процент запослених лица у органима управљања (Скупштина)				
	мушкарци	жене	укупно	квалификација	Старосна доб
Извршиоци	1	0	1	VIII - ДР	61 -70

6. Број и проценат запослених, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања на годишњем нивоу, као и и други евидентирани подаци:

Предмет	Мушкарци	Жене	Укупно (100%)	% заступљености по полу од укупног броја м/ж	
<u>1.Упућени на стручно усавршавање или додатно образовање</u>					
Стручно усавршавање и додатно образовање	7	9	16	43,75%	56,25%
<u>2.Број новозапослених и отишлих</u>					
Новозапослени	2	4	6	33,33%	66,67%
Отишли	5	4	9	55,56%	44,44%

3.Породиљско и одсуство ради неге и посебне неге детета					
На одсуству	0	4	4	0%	100%
Враћени са одсуства	0	2	2	0%	100%
4. Учесће у истраживачким тимовима на пројектима					
Учесници/истраживачи на пројекту	72	47	119	60,50%	39,50%

Анализа стања и препоручене мере

	према категорији радног места запослених		према укупном броју запослених	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места	100%	0%	1,67%	0%
Извршилачка радна места	56,82%	43,18%	55,87%	42,46%
	Укупно:		57,54%	42,46%

На основу извршене анализе стања утврђено је да у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД не постоји неуравнотеженост полова.

Овим планом су обухваћене мере за које је процењено да могу бити реализоване у наредној календарској години, водећи при томе рачуна о економској ситуацији у држави, као и пословним интересима и потребама друштва и расположивим људским ресурсима.

Како је на основу спроведене анализе расположивих података утврђено да у Институту не постоји неуравнотежена заступљеност полова, изузев када су у питању руководећа радна места. То је између осталог последица чињенице да се на јавни конкурс за избор директора Института јавио само један кандидат мушког пола. Превентивна мера, када су у питању остала руководећа радна места, била би да се у будућности да предност квалификованом женском полу при избору запослених за постављање на та радна места, посебно уколико припада осетљивим друштвеним групама у смислу Закона о родној равноправности, као и да се применом мера у области стручног усавршавања и мера којима се обезбеђује усклађивање радног и породичног живота стимулише аплицирање запослених жена у Институту са одговарајућим квалификацијама и/или звањима на руководећа радна места.

Институт ће у наредном периоду спроводити програмске мере којима се операционализују постојећи програми за остваривање и унапређење родне равноправности, као и подстицајне мере којима се дају посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивању једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада и пословања и то:

- свим кандидатима дају се једнаке могућности за запошљавање и константно се прати њихово напредовање на радном месту;
- огласи за пријем у радни однос треба да се односе на позицију, а не на лична својства (од кандидата се не траже подаци о брачном, породичном статусу или другим личним својствима и сл.);
- позитивна дискриминација приликом запошљавања, односно давање предности припадницима осетљивих друштвених група (лица са инвалидитетом, жртвама насиља, припадницима националних мањина, лошег имовног стања и сл.);
- константно се врши анализа примања запослених разврстаних по полу и по потреби указује на евентуалне неправилности у смислу дискриминације полова;
- пружање саветодавне помоћи у области усавршавања и напредовања у каријери;
- планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области равноправности полова, као и организовање стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како би били у прилици да заузму боље позиције;
- подстиче се распоређивање припадника мање заступљеног пола на руководећа радна места, колико је то могуће у складу са расположивим кадровским капацитетима (а полазећи од квалификација запосленог, радног искуства и осталих параметара који су од значаја за ту позицију);
- информисање запослених најмање једном годишње о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих у Институту, који обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у истим исказане према полу запослених (ако их има), а које не садрже податке о личности запослених;
- спровођење мера које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета, за породичне обавезе и друге мере тзв. family friendly политике, права са аспекта безбедности и здравља на раду (примера ради посебним категоријама запослених, као што су родитељи са малом децом, запослени који се старају о старим особама и сл. омогућити да немају обавезу прековременог рада, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница и сл.);
- организовање исхране запослених (могућност ношења хране кући);
- организовање амбуланте у оквиру пословног круга Института са сталним медицинским особљем која је доступна запосленима сваког радног дана, као и спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама;
- програм менторства за младе сараднике (посебно истраживаче) у оквиру Института и праћење његове реализације;
- праћење искуства запослених по повратку са породилског одсуства и одсуства са неге или посебне неге детета и спречавање евентуалних неправилности код распоређивања на радно место;
- увођење мера, процедура и активности за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и уцењивања и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације, као и едукација запослених с тим у вези;
- увођење по потреби и других мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом.

Финансијским планом ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД за 2023. годину планирани су приходи и расходи узимајући у обзир и родно равноправно буџетирање у складу са законом, с циљем преусмеравања неискоришћених средстава на унапређење родне равноправности, те је планирано да се део неискоришћених средстава за пословне расходе из Финансијског плана за потребе маркетинга, репрезентације и осталих нематеријалних трошкова преусмери на финансирање мера за унапређење родне равноправности у Друштву, у складу са Годишњим планом наведених мера.

Дефинисане мере примењиваће се током целе 2023. године у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања сваког облика родно заснованог насиља и подизања свести запослених о томе, као и уклањања родних стереотипа.

Контролу спровођења посебних мера врши Лице задужено за родну равноправност у Институту и Одбор за родну равноправност, који се задужују и да предузимају потребне мере за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештавају директора.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити и доставити ресорном министарству најкасније до 31. јануара наредне године.

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности објављује се на јавно доступној интернет страници Института <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/> о чему се обавештава надлежно Министарство (о доношењу предметног Плана и о интернет страници на којој је исти објављен) на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, у року од 15 дана од дана доношења, а најкасније до 31. децембра текуће године за наредну годину.

	<i>Израдио</i>	<i>Прегледао</i>	<i>Одобрио</i>
<i>Име и презиме</i> <i>Потпис</i>	Лариса Јакшић	Славица Боштанчич Ракас	Др Никола Томашевић, дипл.инж.
			