

	<b>ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД</b> 11060 Београд, Волгина бр. 15, тел. 677 13 98; тел/факс: 677 65 83	Ознака документа <b>Q5.00-08/1</b>
	<b>План мера за остваривање и унапређивање          родне равноправности у 2024. години</b>	Датум: <b>22.12.2023.</b>

### 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: <b>07014694</b> Шифра делатности: <b>7219</b> ПИБ <b>10008310</b>

### 2. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица, по извршилачким и руководећим радним местима, разврстаних по полу и старосној доби<sup>1</sup>:

Р.б.	Назив радног места	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		Укупно
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	
1	Директор	1	0			1	0	1
2.	Помоћник директора	2	0			2	0	2
3.	Научни саветник			2	1	2	1	3
4.	Виши научни сарадник			4	2	4	2	6
5.	Научни сарадник			5	5	5	5	10
6.	Истраживач сарадник			10	11	10	11	21
7.	Истраживач приправник			30	19	30	19	49
8.	Развојни сарадник истраживач приправник			10	6	10	6	16
9.	Водећи истраживач			3	0	3	0	3
10.	Истраживач			7	4	7	4	11
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			10	6	10	6	16
17.	Саветник			8	4	8	4	12
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	2	0	2	2
23.	Службеник за јавне набавке			0	1	0	1	1
24.	Лаборант за умножавање			1	0	1	0	1
25.	Спремачица			0	8	0	8	8
26.	Интерни ревизор			0	1	0	1	1

<sup>1</sup> Сви подаци у Плану мера дати су са стањем на дан 01.12.2023. године.

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	0	0	0	0	0	0	0
28.	Друга радно ангажована лица			3	1	3	1	4
<b>УКУПНО:</b>						<b>103</b>	<b>78</b>	<b>181</b>

Р.б.	Старосна доб	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Укупно
1	До 21 до 30 година живота	0	0	9	11	9	11	20
2.	Од 31 до 40 година живота	2	0	24	16	26	16	42
3.	Од 41 до 50 година живота	1	0	33	25	34	25	59
4.	Од 51 до 60 година живота	0	0	24	15	24	15	39
5.	Од 61 до 70 година живота	0	0	10	11	10	11	21
<b>УКУПНО:</b>						<b>103</b>	<b>78</b>	<b>181</b>

Р.б.	Процент запослених и радно ангажованих лица	Руководиоци		Извршиоци		Укупно		
		Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Мушк.	Жене	Укупно
1	Процент запослених	1,66	0	53,59	42,54	55,25	42,54	97,79
2.	Процент радно ангажованих	0	0	1,66	0,55	1,66	0,55	2,21
						<b>56,91</b>	<b>43,09</b>	<b>100</b>

**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%	0,55%	0,55%		
2	1	3	4	0,55%	1,66%	2,21%		
3	1	1	2	0,55%	0,55%	1,10%		
4	4	6	10	2,21%	3,35%	5,56%		
5	1	0	1	0,55%	0%	0,55%		
6	1	0	1	0,55%	0%	0,55%		
7	82	57	139	45,30%	31,49%	76,79%		
8	13	10	23	7,15%	5,56%	12,71%		
			<b>103</b>	<b>78</b>	<b>181</b>	<b>56,91%</b>	<b>43,09%</b>	<b>100%</b>



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

Радна места	Просечан номинални износ зарада запослених	
	Мушкарци	Жене
Руководећа	76.618,84	0
Извршилачка	52.700,31	52.853,57

Од укупног броја запослених (181) на дан 01.12.2023. године 50 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	0	1
10%	0	1	1
15%	1	0	1
20%	0	3	3
30%	6	4	10
33%	1	0	1
40%	0	0	0
50%	11	7	18
70%	2	0	2
75%	2	1	3
80%	2	0	2
90%	6	1	7
100%	71	61	131
	Укупно: 103	Укупно: 78	Укупно: 181

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	8 - 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	
<b>1. Упућени на стручно усавршавање или додатно образовање</b>					
Стручно усавршавање и додатно образовање	28	39	67	41,79%	58,21%

<b><u>2. Број новозапослених и отишлих</u></b>					
Новозапослени	1	4	5	20,00%	80,00%
Отишли	10	3	13	76,92%	23,07%
<b><u>3. Породиљско и одсуство ради неге и посебне неге детета</u></b>					
На одсуству	0	4	4	0%	100%
Враћени са одсуства	0	2	2	0%	100%
<b><u>4. Учесће у истраживачким тимовима на пројектима</u></b>					
Учесници/истраживачи на пројекту	64	38	102	62,75%	37,25%

### **Анализа стања и препоручене мере**

	према категорији радног места запослених		према укупном броју запослених	
	Мушкарци	Жене	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места	100%	0%	1,66%	0%
Извршилачка радна места	55,25%	43,09%	55,25%	43,09%
	<b>Укупно:</b>		<b>56,91%</b>	<b>43,09%</b>

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 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);
- оснаживање жена, путем одговарајућих едукација, да конкуришу, односно да прихватају лидерске позиције у Друштву;
- 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 додатне здравствене заштите запослених;
- 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;
- почетак примене законских одредби о родно осетљивом језику и с тим у вези усаглашавање аката Друштва у циљу промовисања равноправности жена и мушкараца у складу са Законом;



- увођење по потреби и других мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду и у вези са радом.

У току 2023. године ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је донео одлуку да део средстава која су по основу родноравноправног буџетирања у складу са Финансијским плановима Института за 2022. и 2023. годину преусмери на финансирање активности усмерених на унапређење родне равноправности и промовисање жена научница које су дале значајан допринос раду и пословању Института, што ће већим делом бити реализовано током 2024. године.

Финансијским планом ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД за 2024. 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 2024. 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.

Термини који се користе у овом Плану мера, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

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.

Годишњи извештај о остваривању родне равноправности, са прописаном евиденцијом, биће достављен ресорном министарству најкасније до 15. 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](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), у року од 15 дана од дана доношења, а најкасније до 31. децембра текуће године за наредну годину.

	Израдио	Прегледао	Одобрио
Име и презиме	Лариса Јакшић	Славица Боштјанчич Ракас	Др Никола Томашевић, дипл.инж.
Потпис			