

На основу члана 23. став 1, а у вези члана 21. став 1 Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/21) и одредби Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС бр. 67/22), директор ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, др Никола Томашевић, дипл.инж., дана 22. децембра 2023. године, доноси

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД
за 2024. годину**

I ОСНОВНИ ПОЈМОВИ

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.

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.

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.

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.

Уколико говоримо о радним односима и односима на раду, родна равноправност значи једнаке могућности и жена и мушкараца приликом запошљавања, у току радног односа и приликом престанка радног односа (осим уколико су у питању посебне категорије лица које уживају шири обим заштите, нпр. труднице, особе са инвалидитетом и други). Родна равноправност посебно укључује једнаке могућности при стручном усавршавању и оспособљавању, уз обезбеђење једнаке зараде за рад једнаке вредности (исти ниво и врста квалификација, исто знање, исти радни допринос и једнако умеће) за оба пола. Родна равноправност подразумева и превазилажење родних стереотипа и предрасуда везаних за „мушке“ и „женске“ друштвене и радноправне улоге, којима су произвољно додељиване карактеристике, а којима се одређују, али и ограничавају положаји у друштву и у радној средини.

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.

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.

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

II ЗАКОНСКИ И НОРМАТИВНИ ОКВИР

Законом о родној равноправности¹ уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Закон прописује врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности, као и обавезе послодаваца. Овим Законом је дефинисано да су послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова мера послодавца за остваривање и унапређење родне равноправности.

Поред Закона о радној равноправности и Устава Републике Србије, нормативни оквир за област дискриминације и антидискриминаторних мера чине и Закон о раду, Закон о забрани дискриминације и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, чијих се одредби придржава Институт као послодавац. У претходном периоду, нису евидентирани пријаве поводом узнемиравања, подстицања на дискриминацију по основу пола, односно рода или полног узнемиравања односно уцењивања, било у интерним поступцима код послодавца, било пред надлежним инспекцијским или судским органима. Послодавац се строго придржава забрана прописаних члановима 31-34. Закона (забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања и друге забране).

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је 25.01.2021. године формирао Одбор за родну равноправност и донео Gender equality action plan 2021-2025. Документ бр. Q5.00-08 у

¹ Закон о родној равноправности (Сл.гласник РС, бр.52/21)

оквиру Система квалитета Института - План квалитета: Родна равноправност - донет је 01.11.2021. године, као и Одлука бр. 12/700-20 о именовану лица задуженог за родну равноправност у Институту. Такође, Институт као члан Универзитета у Београду има свог представника у Одбору за родну равноправност БУ, чији рад је усмерен на унапређењу родне равноправности свих чланица Универзитета. План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у 2024. години у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД усвојен је Одлуком директора Института од 22.12.2023. године. Предметна документа доступна су на интернет страници Института <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/>.

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је крајем 2021. године донео и Правилник о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања у Институту и именовано лице задужено за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених у Институту, као и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације. Правилник и одлука налазе се на интернет страници Института <https://www.pupin.rs/o-institutu/zastita-od-seksualnog-uznemiravanja-i-seksualnog-ucenjivanja/>, као и обавештење за запослене о заштити од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања у Институту.

Законом о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 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. План управљања ризицима садржи: области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика, превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање, као и податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

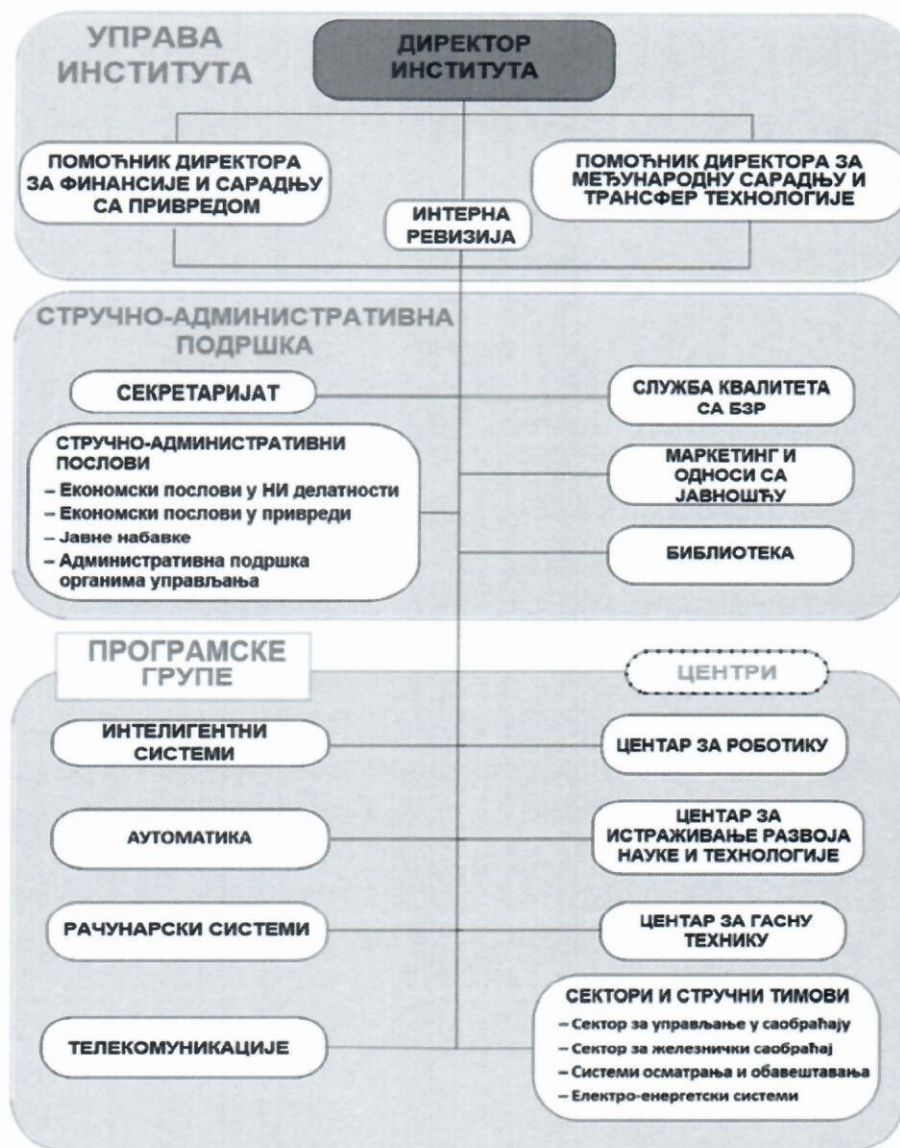
III ЛИЧНА КАРТА ИНСТИТУТА

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД из Београда, Волгина бр. 15, је водећа научно-истраживачка организација у области информационо-комуникационих технологија у Србији, највећи и најстарији институт у југоисточној Европи. Од оснивања 1959. године, Институт се бави примењеним истраживањима за потребе великих комуналних и саобраћајних предузећа, јавне безбедности, финансијских институција и разних индустријских предузећа. Институт послује као привредно друштво са ограниченом одговорношћу, чији је оснивач и 100% власник Република Србија. Управљање друштвом је једнодомно (Скупштина и директор). Претежна делатност Института је 72.19-истраживање и развој у осталим природним и техничко-технолошким наукама. Матични број компаније је 07014694, ПИБ 10008310, интернет адреса: www.pupin.rs.

Као значајна акредитована научна истраживачко-развојна институција у Србији, Институт је члан Универзитета у Београду. Истраживачко-развојни тим Института чини 102 искусна и креативна истраживача од укупно 177 запослених. Своју истраживачку активност Институт реализује кроз пројекте Министарства науке, технолошког развоја и иновација, Фонда за науку, Фонда за иновациону делатност, као и кроз пројекте Европске Уније која одваја средства намењена научно-истраживачком раду. По броју пројеката који финансира Европска унија ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је најуспешнија српска научно-истраживачка компанија.

IV СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА ПРЕМА ПОЛУ И СТАРОСТИ У ИНСТИТУТУ

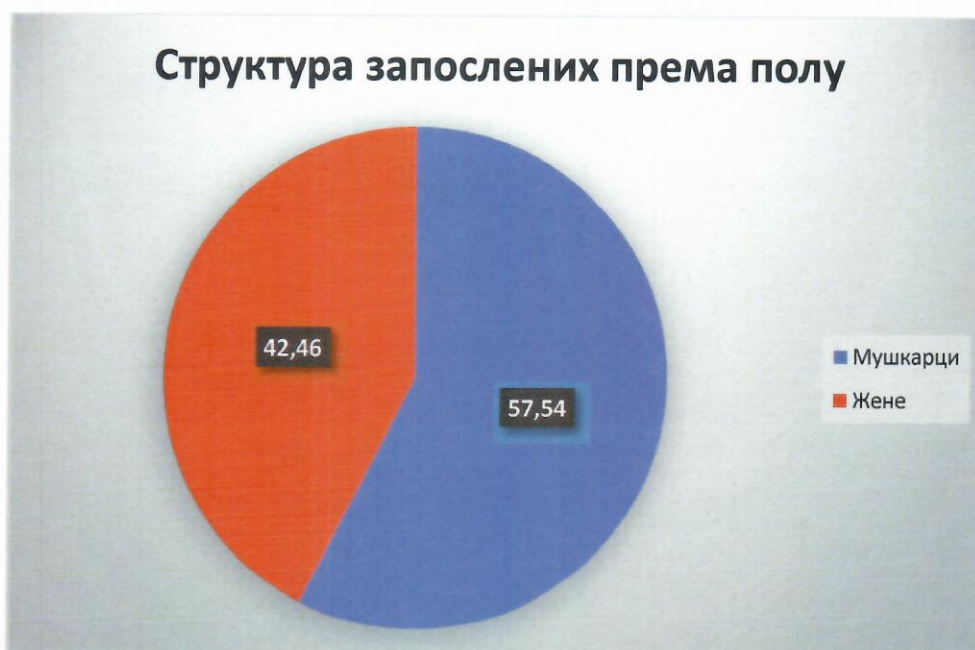
1.1. Организациона структура Института



1.2. Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Институту

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД		
Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 181² (100%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 78 (42,46%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 103 (57,54%)		
Старосна структура:	од 21-30 година живота	Укупно: 20 (11,04%) Ж: 11 (6,08%) М: 9 (4,96%)
	од 31-40 година живота	Укупно: 42 (23,20%) Ж: 16 (8,84%) М: 26 (14,36%)
	од 41-50 година живота	Укупно: 59 (32,59%) Ж: 25 (13,81%) М: 34 (18,79%)
	од 51-60 година живота	Укупно: 39 (21,55%) Ж: 15 (8,29%) М: 24 (13,26%)
	од 61-70 година живота	Укупно: 21 (11,60%) Ж: 11 (6,08%) М: 10 (5,52%)
Запослени и радно ангажовани на руководећим и извршилачким радним местима (број и проценат)	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ
Руководиоци	0 (0%)	3 (1,66%)
Извршиоци	78 (43,09%)	100 (55,25%)

² Сви подаци из евиденције, потребни за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, су са стањем на дан 01.12.2023. године. На дан 01.12.2023. године у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД има 4 радно ангажована лица (муш и 1 жена).



1.3. Структура запослених у Институту по организационим целинама (процесима) према полу³

УПРАВА ИНСТИТУТА		
Назив радног места/процеса	Жене	Мушкарци
Директор	0	1
Помоћник директора за финансије и сарадњу са привредом	0	1
Помоћник директора за међународну сарадњу и трансфер технологије	0	1
Интерна ревизија	1	0
Укупно: 4 (100%)	1 (25%)	3 (75%)

Научно веће је научни орган Института и чине га сви запослени у Институту са научним звањем. Научно веће тренутно броји 20 чланова, од којих су 13 чланова (65%) мушкарци, а 7 чланова (35%) су жене.

³ Унутрашња организација дефинисана је Правилником о унутрашњој организацији Института, а опис послова и услови за рад на појединим радним местима уређени су Правилником о систематизацији послова Института.

СТРУЧНО-АДМИНИСТРАТИВНА ПОДРШКА		
Назив радног места/процеса	Жене	Мушкарци
Секретаријат	2	0
Стручно-административни послови	19	4
Служба квалитета са БЗР	2	2
Маркетинг и односи са јавношћу	1	0
Библиотека	0	1
Укупно 31 (100%):	24(77,42%)	7 (22,58%)

ПРОГРАМСКЕ ГРУПЕ И ЦЕНТРИ		
Назив радног места/процеса	Жене	Мушкарци
Интелигентни системи	6	6
Аутоматика	21	47
Рачунарски системи	11	16
Телекомуникације	7	6
Центар за роботiku	2	7
Центар за истраживање развоја науке и технологије	3	0
Центар за гасну технику	1	4
Сектори и стручни тимови	2	7
Укупно: 146 (100%)	53 (36,30%)	93(63,70%)

Скупштину Института чине представници оснивача које закључком именује Влада Републике Србије. Скупштина има четири члана, при чему је само један члан (мушкарац) из редова запослених у Институту. У складу са чланом 26. став 2. Закона, о уравнотеженој заступљености полова у органима управљања стара се орган именована.

V ПРОЦЕНА И МЕРЕЊЕ РИЗИКА

Ризик од повреде принципа родне равноправности је потенцијална (могућа, неизвесна) опасност да у појединим областима везаним за рад дође до родне неравнотеже, односно дискриминације припадника једног пола у односу на други.

Процена ризика од повреде принципа родне равноправности је систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада, који могу узроковати повреду принципа родне равноправности и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика. Процена ризика се изражава утврђивањем степена ризика.

Степен ризика је однос између вероватноће да се ризик деси и значаја последице коју проузрокује, ако се деси.

Матрица - процена степена ризика

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика (члан 3. тачка 3 Правилника⁴).

Одређивање вероватноће да се ризични случај деси и мерење тежине последице коју би ризични случај изазвао, углавном је субјективно и емпиријско с обзиром на то да не постоје прецизно дефинисани критеријуми.

Након процене ризика, за сваку област предлажу се адекватне мере за спречавање или отклањање ризика. Процену ризика у свакој области и радном процесу врши лице које је одговорно за спровођење мера из овог плана.

⁴ Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022)

МАТРИЦА ЗА ПРОЦЕНУ И МЕРЕЊЕ РИЗИКА

катастрофална	последња	5 бодова	5	10	15	20	25
озбиљна		4 бода	4	8	12	16	20
умерена		3 бод	3	6	9	12	15
мала		2 бод	2	4	6	8	10
минимална		1 бод	1	2	3	4	5
Легенда:			1	2	3	4	5
<u>Степен ризика</u>			бод	бода	бода	бода	бодова
Веома висок ризик (црвена) Висок ризик (наранџаста) Умерен ризик (жута) Низак ризик (зелена)			вероватноћа				
			занемарљива	мала	средња	велика	изразито велика

Низак ризик	(1-4 бода) Не захтевају се посебне мере
Умерен ризик	(5-8 бодова) Надгледање и праћење, могуће додатне мере
Висок ризик	(9-15 бодова) Хитно предузимање мера ради смањења ризика у постојећим процесима
Веома висок ризик	(16-25 бодова) Процеси не смеју да опточну или да се наставе уколико се не предузму мере. Ако се применом мера ризик не може отклонити, процеси се обустављају

Формула за израчунавање степена ризика:

$$\text{вероватноћа (број бодова)} \times \text{последнице (број бодова)} = \text{степен ризика}$$

VI РИЗИЦИ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

План управљања ризицима је плански документ код послодавца, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и тежње за достизањем принципа уравнотежене заступљености полова. Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол. Планом управљања ризицима су, полазећи од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику која се изражава бројчано и процентуално, анализирани радни процеси и области који су нарочито изложени ризику, укључујући и резултате процене степена ризика.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је 181, и то тако да број и проценат запослених и радно ангажованих жена је 78 (43,09%), док је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 103 (56,91%).

Како жељени стандард родне равноправности према Закону о родној равноправности износи 40-50%, када се погледа статистика једног пола у односу на други, може се видети да на нивоу Института, не постоји одступање од тог стандарда, што указује да је на глобалном, компанијском нивоу однос заступљености оба пола равномеран и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

Када се сагледа старосна структура, може се уочити да најмањи проценат, односно број чине запослени и радно ангажовани који припадају младима (од 21 до 30 године старости и то 20 лица) и старијима од 61 године (има их укупно 21). Међу младима доминирају жене (њих 11, а 9 мушкараца), док код старијих лица, која имају више од 61 године старости, уједначен је однос жена и мушкараца (11 жена и 10 мушкараца). На основу овога може се закључити да због одласка у пензију старијих лица, с обзиром да је у тој групи однос послова уравнотежен, по том основу у будућности неће доћи до нарушавања уравнотежене заступљености полова, посебно уколико се и приликом новог запошљавања буде водило рачуна о равномерној заступљености оба пола, као и полазећи од чињенице да у најмлађој групи доминирају жене, то је ризик да дође до повреде принципа уравнотежене заступљености полова низак.

Области и радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

У складу са организационом структуром у Институту, области и радни процеси се могу разврстати у три веће целине, према заједничким карактеристикама послова који се обављају и потенцијалним ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- Радни процес **Менаџмент**: директор, помоћници директора и Научно веће Института
- Радни процес **Програмске групе**: запослени који обављају научно-истраживачке послове (научна, истраживачка и стручна звања) и комерцијалне (инжењерске) послове
- Радни процес **Администрација**: финансијски послови, јавне набавке, административни и општи послови, послови маркетинга, послови безбедности и здравља на раду и одржавање

А. Радни процес: Менаџмент

Постоји осетна неуравнотеженост заступљености полова када су питању органи управљања у Институту (директор и помоћници директора) и то 100% у корист мушког пола. Што се Научног већа тиче такође постоји неуравнотеженост у корист мушког пола (65% мушкараца наспрам 35% жена). У доњој табели бр. 1 приказани су евентуални ризици од повреде принципа родне равноправности у овом радном процесу, измерен је степен ризика, дат је предлог превентивних мера, рок за предузимање мера и функције одговорних лица.

ТАБЕЛА бр. 1							
Р.бр.	Опис ризика	Вероватноћа	Последице	Степен ризика	Превентивне мере	Рок	Одговорно лице
1.	дискриминација у погледу доступности руководећих послова одређеном полу	1	4	низак	Оснаживање жена за аплицирање и прихватање руководећих послова	2024	Директор Друштва
2.	дискриминација у погледу висине зараде за руководеће послове	1	3	низак	не захтевају се посебне мере	/	/
3.	дискриминација у погледу чланства у Научном већу одређеног пола	1	1	низак	не захтевају се посебне мере	/	/

- Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу доступности руководећих послова одређеном полу, а да би последице, уколико се ризик деси, биле озбиљне. Степен ризика је низак (4). Из претходних случајева и актуелног случаја именована директора и помоћника директора, не постоје индиције да би одређени пол имао предност приликом именована. У сваком случају потребно је предузети одређене превентивне мере организовањем обука о лидерству кроз које би се радило на оснаживању жена за аплицирање и прихватање руководећих послова у Друштву.
- Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу висине зараде за руководеће послове, а да би последице, уколико се ризик деси, биле умерене. Степен ризика је низак (3). Нема показатеља да су у Институту боље плаћени послови доступнији одређеном полу или да су припадници одређеног пола боље плаћени за исти посао. Зарада за истраживаче је дефинисана и фиксним износом у оквиру Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО, према научном звању и категоризацији, тако да у том смислу није могућа разлика према полу за рад исте вредности.
- Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу чланства у Научном већу одређеном полу, а да би последице, уколико се ризик деси, биле мале. Степен ризика је низак (1). Чланство у Научном већу се стиче испуњавањем услова предвиђених законом и посебним правилником и није подложно дискреционој оцени (сви запослени са научним звањем су чланови Научног већа), па је могућност дискриминације у односу на пол практично непостојећа.

Б. Радни процес: Програмске групе

У радном процесу Програмске групе присутна је осетна неуравнотеженост полова у корист мушкараца, 93 мушкарца (51,38%) наспрам 53 жене (29,28%). Разлог за то је што се ради о пословима које углавном обављају запослени који су завршили техничке факултете, а

статистички подаци говоре да у просеку само 25-30% жена завршава Електротехнички и Машински факултет, што је управо струка коју Институт претежно тражи у складу са својом делатношћу, па се следствено томе на огласе за запошљавање на таквим пословима претежно јављају кандидати мушког пола. Такође, за одређена радна места у оквиру ове организационе целине тражи се рад на терену, рад на пословима одржавања што укључује хитне интервенције на позив корисника 24/7, што женама углавном није прихватљив начин рада.

У табели бр. 2 приказани су евентуални ризици од повреде принципа родне равноправности у овом радном процесу, измерен је степен ризика, дат је предлог превентивних мера, рок за предузимање мера и функције одговорних лица.

ТАБЕЛА бр. 2							
Р.бр.	Опис ризика	Вероватноћа	Последице	Степен ризика	Превентивне мере	Рок	Одговорно лице
1.	дискриминација у погледу усавршавања и образовања	1	4	низак	не захтевају се посебне мере	/	/
2.	дискриминација у погледу висине зараде	1	3	низак	не захтевају се посебне мере	/	/
3.	пријем у радни однос који би задржао осетно неуравнотежену заступљеност полова	2	4	умерен	надгледање и праћење - давање предности при запошљавању женама одговарајућих квалификација, посебно припадницама осетљивих друштвених група	континуирано	-Директор -Комисија за пријем у радни однос

- 1) Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу усавршавања и образовања, а да би последице, уколико се ризик деси, биле озбиљне. Степен ризика је низак (4). Институт пружа једнаке могућности за усавршавање и образовање запослених и постизање услова за избор у више звања, односно напредовање у врсти звања у складу са нормативним актима Института. Критеријуми напредовања су квантитативни и немогућа је дискриминација у односу на пол. Већи број запослених инжењера и истраживача мушког пола, последица је и ранијих подела у друштву на традиционално „мушка“ и „женска“ занимања. С обзиром да је Институт акредитован за област техничко-технолошких наука - електротехника и машинство, највећи број запослених истраживача је био мушког пола, док се у последњих десет година тренд постепено и све више мења у корист женског пола.
- 2) Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу висине зараде код запослених у оквиру овог процеса, а да би последице, уколико се ризик деси, биле умерене. Степен ризика је низак (3). Правилником о раду запосленима се

гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца, без обзира на пол. Такође, зарада за истраживаче је дефинисана фиксним износом у оквиру Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО, према звању и категоризацији, тако да у том смислу није могућа разлика према полу за рад исте вредности.

- 3) Процењено је да је мала вероватноћа да се деси ризик пријема у радни однос који би задржао осетно неуравнотежену заступљеност полова, а да би последице, уколико се ризик деси, биле озбиљне. Степен ризика је умерен (8) и захтева додатне мере. Приликом пријема у радни однос предност би требало дати женама, посебно припадницама осетљивих друштвених група у смислу Закона о родној равноправности, уколико се током процедуре за пријем у радни однос покаже да кандидаткиња има одговарајуће квалификације, односно ниво знања и вештина као и кандидат мушког пола, а све ради достизања принципа уравнотежене заступљености полова.

В. Радни процес: Администрација

Укупан број запослених у радном процесу *Администрација* (финансијски послови, јавне набавке, административни и општи послови, послови маркетинга, неистраживачки послови, послови безбедности и здравља на раду и одржавање) износи 31, од чега су 7 (22,58%) мушкарци, а 24 (77,42%) жене. Присутна је осетна неуравнотеженост полова у корист жена, према законској дефиницији, пре свега због природе послова који се у оквиру овог процеса обављају. Полазећи од услова за рад на радним местима систематизованим у оквиру ове организационе целине, за предметне послове се углавном захтева завршен факултет у области друштвених наука или стручна школа друштвеног смера. Статистички подаци показују да предметне факултете више уписују и завршавају жене, па се следствено томе на огласе за запошљавање на таквим пословима претежно јављају кандидати женског пола, што утиче и на структуру запослених у овој целини.

У табели бр. 3 приказани су евентуални ризици од повреде принципа родне равноправности у овом радном процесу, измерен је степен ризика, дат је предлог превентивних мера, рок за предузимање мера и функције одговорних лица.

ТАБЕЛА бр. 3							
Р.бр.	Опис ризика	Вероватноћа	Последице	Степен ризика	Превентивне мере	Рок	Одговорно лице
1.	пријем у радни однос који би задржао осетно неуравнотежену заступљеност полова	2	4	умерен	надгледање и праћење - давање предности при запошљавању мушкарцима одговарајућих квалификација, посебно припадницима осетљивих друштвених група	континуирано	-Директор -Комисија за пријем у радни однос

- 1) Процењено је да је мала вероватноћа да се деси ризик пријема у радни однос који би задржао осетно неуравнотежену заступљеност полова, а да би последице, уколико се ризик деси, биле озбиљне. Степен ризика је умерен (8) и захтева додатне мере. Приликом пријема у радни однос предност би требало дати мушкарцима одговарајућих квалификација, посебно припадницама осетљивих друштвених група у смислу Закона о родној равноправности, ради достизања принципа уравнотежене заступљености полова.

VII МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У складу са чланом 10. Закона, посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца и оне се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане, ако Законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова – превентивне мере;
- 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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Преглед ризика и одређивање степена ризика у Институту, по областима и радним процесима, показао је да у Институту нема високог степена ризика од нарушавања принципа родне равноправности. Мали и умерен степен ризика може се избећи или смањити даљим надгледањем и праћењем, као и применом превентивних мера које су наведене у табелама 2. и 3.

Поред превентивних мера, у Институту ће се током 2024. године примењивати низ подстицајних и програмских мера у циљу развоја свести о родној равноправности која подразумева једнака права, одговорности и могућности, у свим областима друштвеног живота, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена. Сврха ових мера је и да се нагласи забрана сваког облика дискриминације у оквиру Института, као и штетност родних стереотипа и предрасуда.

Подстицајне и програмске мере:

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 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 Института 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.

Такође, у 2023. години одржан је семинар за запослене у Институту од стране Канцеларије Повереника за заштиту равноправности РС на тему „Примена антидискриминационих прописа-родна равноправност у области рада“ у циљу подизању свести запослених и препознавања и превазилажења родно заснованих стереотипа.

Финансијским планом 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 Институту, 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.

VIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД представља послодавца код којег је, посматрајући на глобалном компанијском нивоу, однос заступљености оба пола прилично равномеран и у оквиру прописаног законског принципа родне равноправности.

Институт ће пратити реализацију донетог Плана управљања ризицима за наредну календарску годину, о чему ће сачинити Извештај о остварењу плана управљања ризицима и исти

доставити надлежном министарству најкасније до 15. јануара 2025. године, у којем ће, по потреби, навести и разлоге због којих неке од предложених превентивних мера није било могуће спровести.

План План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД биће јавно доступан на интернет страници Института <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/>.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а примењује се од 01.01. до 31.12.2024. године.



ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Директор

Др Никола Томашевић, дипл.инж.