

## ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Број: 3148/1-24

Датум: 24.12.2024. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021, у даљем тексту: *Закон*), члана 16. Оснивачког акта ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД - Пречишћени текст (Билтен бр. 17 од 04.11.2024. године), као и члана 224. став 1. Закона о привредним друштвима ("Сл. гласник РС", бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021), директор привредног друштва ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, др Никола Томашевић, дана 24.12.2024. године, доноси:

### План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у 2025. години

#### I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

У складу са чланом 16. Закона, ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, као орган јавне власти, дужан је да одреди и спроводе посебне мере одређене Законом.

**Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере)** 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, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

#### **Врсте посебних мера су:**

1) **мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;**

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.

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је 25.01.2021. године формирао Одбор за родну равноправност и донео *Gender equality action plan* за период 2021-2025. године. Документ бр. Q5.00-08 у оквиру Система квалитета Института - План квалитета: Родна равноправност - донет је 01.11.2021. године, док је Одлуком бр. 12/700-16 од 29.03.2024. године именовано ново лице задужено за родну равноправност у Институту. Такође, Институт као члан Универзитета у Београду има свог представника у Одбору за родну равноправност, чији рад је усмерен на унапређење родне равноправности свих чланица Универзитета.

Овај план садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

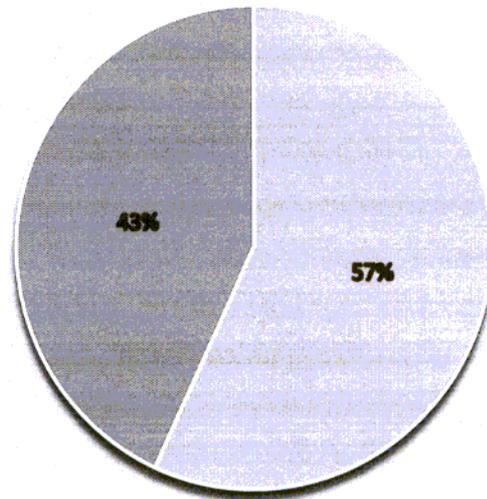
Термини који се користе у овом Плану мера, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## **II. СТАТИСТИКА**

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у органу јавне власти у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање мера које су усмерене на отклањање неједнакости и унапређење положаја свих запослених. **Сви подаци из евиденције приказани су са стањем на дан 01.12.2024. године.**

С обзиром на законску дефиницију **уравнотежене заступљености полова** (постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50 % у односу на други пол) у Институту је присутна **уравнотежена заступљеност полова (56,91% мушкараца и 43,09% жена).**

### Структура запослених према полу



■ Мушкарци ■ Жене

<b>ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД</b>		
Укупан број запослених и радно ангажованих лица: <b>170</b> (100%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: <b>73</b> (43,09%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: <b>97</b> (56,91%)		
Старосна структура:	од 21-30 година живота	Укупно: 16 (9,41%) Ж: 9 (5,29%) М: 7 (4,12%)
	од 31-40 година живота	Укупно: 41 (24,12%) Ж: 16 (9,41%) М: 25 (14,71%)
	од 41-50 година живота	Укупно: 56 (32,94%) Ж: 24 (14,12%) М: 32 (18,82%)
	од 51-60 година живота	Укупно: 37 (21,77%) Ж: 13 (7,64%) М: 24 (14,12%)
	од 61-70 година живота	Укупно: 20 (11,74%) Ж: 11 (6,47%) М: 9 (5,29%)

### Старосна структура:

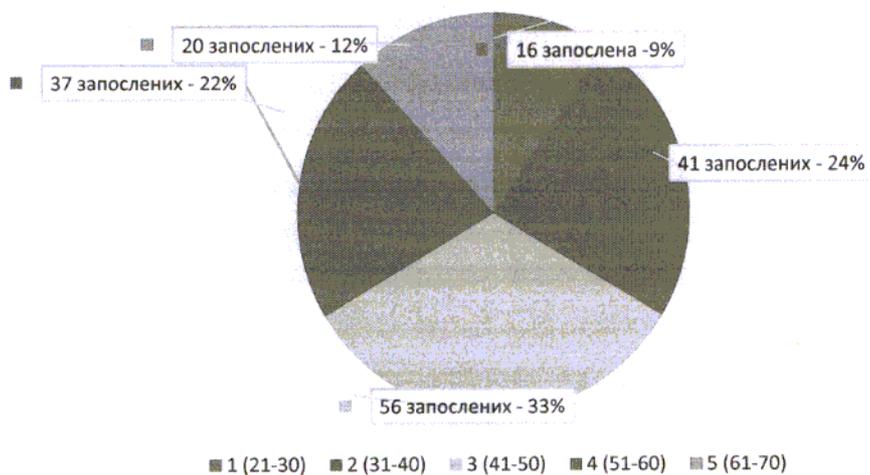
Статистика старосне структуре запослених води се по категоријама:

- категорија 1 (од 21 до 30 година),
- категорија 2 (од 31 до 40 година),
- категорија 3 (од 41 до 50 година),
- категорија 4 (од 51 до 60 година),
- категорија 5 (од 61 до 70 година),

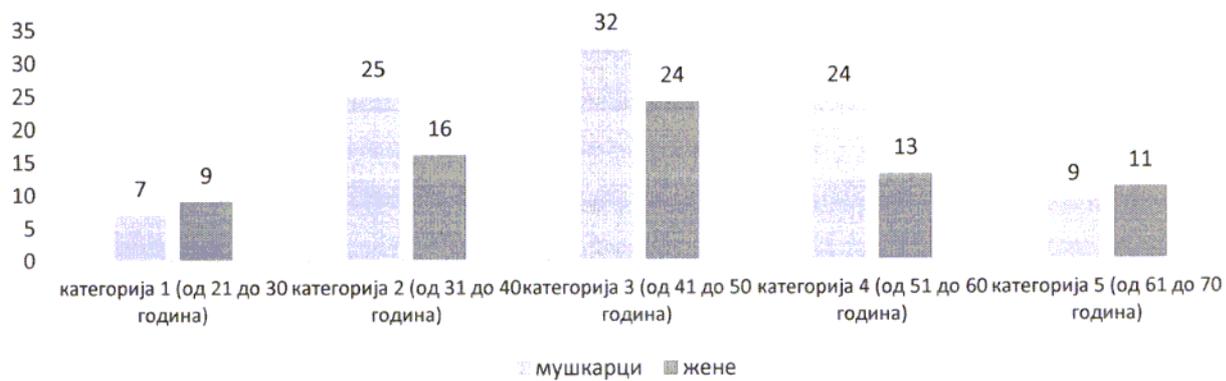
према подацима из матичне евиденције.

Статистика је сегментирана и према полу.

### Старосна структура (укупна)



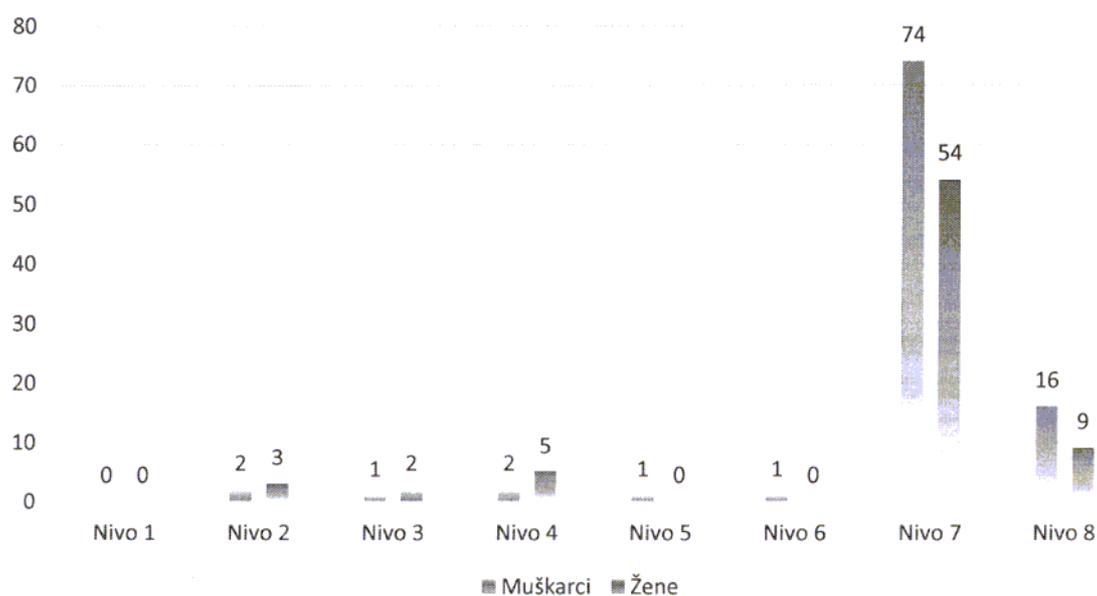
### Старосна структура према полу



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

Ниво квалификације (НОКС)			
	Мушкарци	Жене	Укупно
1	0	0	0
2	2	3	5
3	1	2	3
4	2	5	7
5	1	0	1
6	1	0	1
7	74	54	128
8	16	9	25
	<b>97</b>	<b>73</b>	<b>170</b>

КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ



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
<b>Укупно: 4 (100%)</b>	<b>1 (25%)</b>	<b>3 (75%)</b>

**Скупштину Института** чине представници оснивача које закључком именује Влада Републике Србије. Скупштина има четири члана и заступљена је осетно неуравнотежена заступљеност полова, с обзиром да су сви чланови мушког пола. У складу са чланом 26. став 2. Закона, о уравнотеженој заступљености полова у органима управљања стара се орган именована. Тренутна структура Скупштине је привременог карактера, с обзиром да на предлог Научног већа Института Влада Републике Србије треба да именује још три члана из реда запослених у Институту.

**Научно веће** је научни орган Института и чине га сви запослени у Институту са научним звањем. Научно веће тренутно броји 19 чланова, од којих су 12 чланова (63%) мушкарци, а 7 чланова (37%) су жене. У Научном већу је присутна осетно неуравнотежена заступљеност полова.

### III. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

На основу спроведене анализе кадровских података, утврђено да у Институту не постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова. Међутим, када су у питању инокосни и колегијални органи управе, постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова. Мера која ће се убудуће примењивати односи се на давање предности приликом запошљавања и избора на функцију лицу женског пола, уколико испуњава све тражене услове у погледу квалifikације, радног искуства, научног звања и стручности. Такође, применом неке од програмских или подстицајних мера подстицаће се да запослене жене у Институту аплицирају на руководећа радна места.

Поред превентивних мера, у Институту ће се током 2025. 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 обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада и пословања и то:

- Интегрисање родне перспективе у свим радним процесима (спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, подстицање узајамног поштовања, избегавање родних стереотипа и коришћења подела на „мушка“ и „женска“ занимања, послове и улоге);
- Константно анализирање примања запослених разврстаних по полу и по потреби указивање на евентуалне неправилности у правцу забране дискриминације;
- Пружање саветодавне помоћи у области усавршавања и напредовања у каријери;
- Планирање и резервисање потребних финансијских средстава за редовне едукације запослених из области родне равноправности;
- Забрана узнемиравања, подстицања на дискриминацију на основу пола, односно рода, сексуалног односно полног узнемиравања и уцењивања (подизање свести запослених о овој забрани, пружање подршке жртвама, обавештавање о интерној процедури у овој области и о правним средствима која постоје);
- Подршка запосленима у усклађивању професионалних обавеза са друштвеним и приватним обавезама (флексибилно радно време, могућност рада од куће, подстицање запослених мушкараца да више користе право на одсуство ради неге болесних чланова породице, подстицање запослених жена на учествовање у рекреативним и едукативним програмима, одобравање одсуства ради обављања приватних послова, финансијска подршка за рођење детета, итд);
- Организовање исхране запослених у оквиру Института (могућност ношења хране кући);
- У складу са финансијским могућностима, обезбеђивање периодичних систематских прегледа за запослене и чланове уже породице и додатних услуга у оквиру здравствене заштите;
- Организовање амбуланте у оквиру пословног круга Института са сталним медицинским особљем, која је доступна запосленима сваког радног дана;
- Праћење искуства запослених након повратка на рад (са одсуства због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства и старатељства), као и искуства запослених жена у случају коришћења права на паузу за дојење детета, како би се обезбедило поштовање Закона и других прописа. У Институту ће се омогућити право на паузу запосленој жени која доји дете у дужем трајању од законом прописаног, као и након годину дана од рођења детета, уколико постоји такав захтев запослене;
- У било којој фази пријема у радни однос (формулација текста огласа за посао, усмени интервју, тестирање, додатне провере), не смеју се захтевати подаци о брачном и породичном статусу;

- 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 у вези са овом темом;
- Приликом пријема у радни однос предност се може дати категоријама лица која се теже запошљавају (жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиља, старији од 45 година, особе са инвалидитетом, особе другачије сексуалне оријентације и родног идентитета, припадници ромске националне мањине итд);
- Интервјуисање запослених који успешно усклађују породичне и радне обавезе (интервју се може објавити на сајту Института, уз поштовање законских обавеза када су у питању подаци о личности);
- Заједничко учествовање запослених у програмима, предавањима и радионицама које организују организације цивилног сектора на тему родне равноправности;
- Сарадња са средствима јавног информисања у циљу промоције истраживача женског пола, објављивање текстова на професионалним друштвеним мрежама (LinkedIn и друге), посебне секције посвећене овој теми на сајмовима као што је Job Fair, на конференцијама и сл;
- Употреба родно осетљивог језика како би се уклонили родни стереотипи, у свакодневној комуникацији, а постепено и континуирано и у општим и посебним актима које Институт доноси. Ова мера зависи и од тога како ће примењивати одговарајуће законске одредбе о обавезној употреби родно осетљивог језика;
- Подршка младим истраживачима у усавршавању и напредовању;
- Обележавање Међународног дана девојчица у ИКТ-у;
- Подстицање свих запослених који имају породичне обавезе да учествују у различитим програмима (спортско-рекреативне активности, друштвена ангажованост, волонтирање и сл) путем флексибилног радног времена, организационе помоћи и на други адекватан начин.

Поред наведених мера, Институт као огран јавне власти има законске обавезе и у складу са чланом 29. став 6. Закона. Институт је дужан да:

1. програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводи уважавајући породичне обавезе запослених (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл);
2. запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеди информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих у органу јавне власти, које 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 зарадама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности.

Сходно члану 5. Закона, Институт је да дужан да изврши родну анализу буџета и да приходе и расходе планира са циљем унапређења родне равноправности **(родно одговорно буџетирање)**.

Финансијским планом за 2025. годину планирано је да део неискоришћених средстава за пословне расходе из Финансијског плана под тачкама: 4.5 (маркетиншке услуге), 6.2. (репрезентација) и 6.5. (остали нематеријални трошкови), буде преусмерен на финансирање мера за унапређење родне равноправности у Институту.

**Дефинисане мере примењиваће се током целе 2025. године у циљу унапређивања родне равноправности, сузбијања и спречавања сваког облика родно заснованог насиља и уклањања родних стереотипа.**

Контролу спровођења предвиђених мера спроводиће Лице задужено за родну равноправност у Институту, као и Одбор за родну равноправност.

Овај документ је јавно доступан на интернет страници Института, у одељку: <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/>.

У Београду, 24.12.2024. године

**ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД**

**Директор**



**Др Никола Томашевић**



ДН:

-надлежно министарство

-запослени