

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Број: 2159/1-24

Датум: 25.12.2024. године

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021, у даљем тексту: *Закон*), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022), 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 25.12.2024. године, доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I. УВОД

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: *План управљања ризицима*) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

План управљања ризицима садржи:

- 1) области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;
- 2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је директор Института. Руководилац Службе за опште и правне послове обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима.

II. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ, ДИСКРИМИНАЦИЈА И ЗНАЧЕЊЕ ОСНОВНИХ ПОЈМОВА

Сходно Закону о родној равноправности:

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.

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, samozapošljavanja, 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.

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.

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.

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.

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, породиље, особе са инвалидитетом и друге категорије). Родна равноправност посебно подразумева једнаке могућности за стручно усавршавање и оспособљавање за оба пола, уз обезбеђење једнаке зараде за рад једнаке вредности. Родна равноправност подразумева и превазилажење родних стереотипа и предрасуда везаних за „мушке“ и „женске“ друштвене и радне улоге, којима се произвољно додељују карактеристике, што може ограничити нечији положај у друштву и радној средини.

Поред Закона о родној 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 орган јавне власти као послодавац. У претходном периоду, нису евидентиране 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, породичног 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*).

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.

III. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ИНСТИТУТУ

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 унапређењу родне равноправности свих чланица Универзитета. План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у 2025. години усвојен је 24.12.2024. године. Наведена документа доступна су на интернет страници Института, у одељку: <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/>

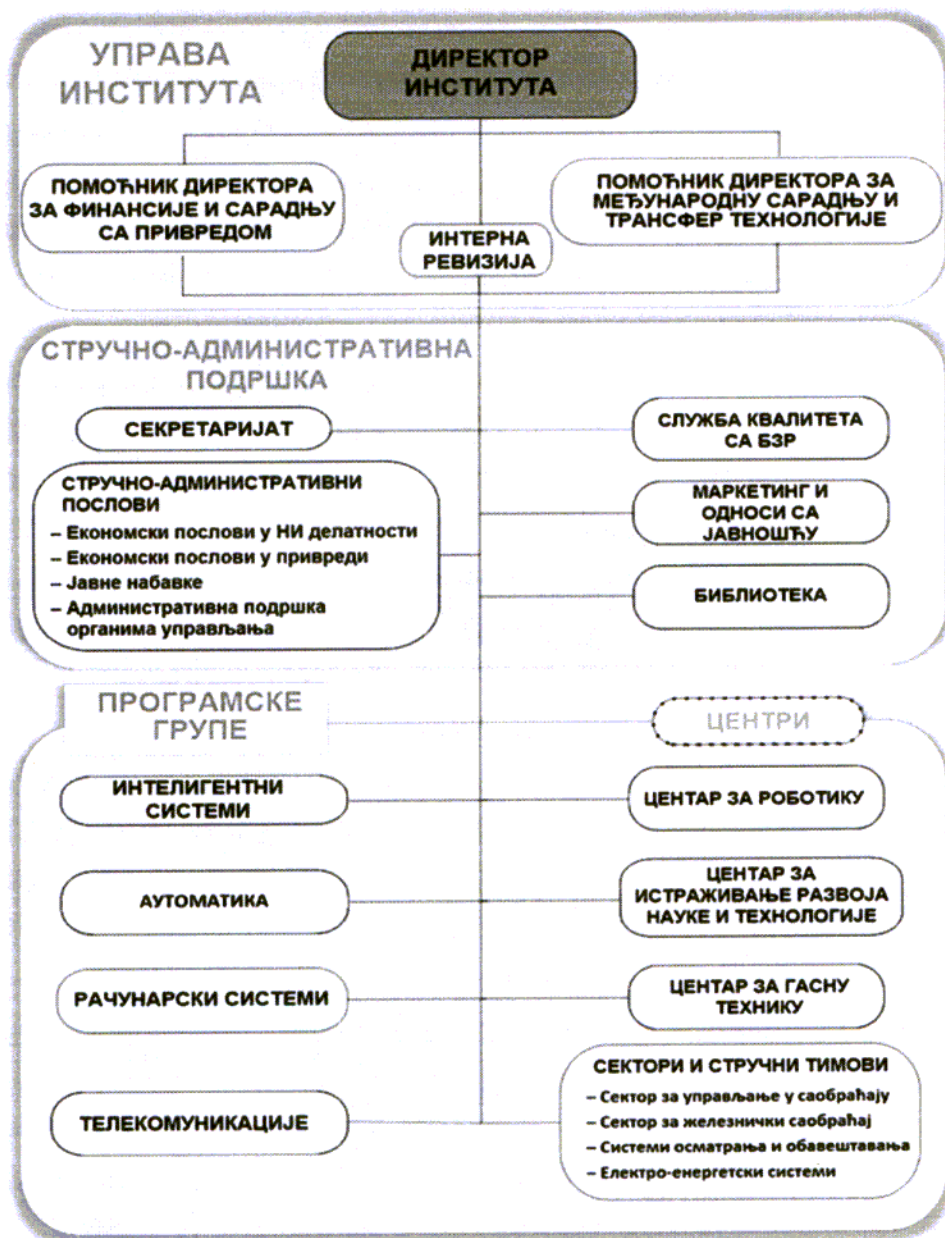
ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је 15.11.2021. године донео и Правилник о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања у Институту и именовao лице задужено за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених у Институту, као и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације. Правилник и одлука налазе се на интернет страници Института, у одељку: <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.

IV. ОПШТИ ПОДАЦИ О ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА

Привредно друштво ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, Београд, Волгина 15, је водећа научно-истраживачка организација у области информационо-комуникационих технологија у Србији и највећи и најстарији институт у југоисточној Европи. Научноистраживачки профил Института представља синтезу експертског знања у широком спектру области као што су: електроника, рачунарство, аутоматика, телекомуникације и информациони системи. Институт послује као привредно друштво са ограниченом одговорношћу, чији је оснивач и 100% власник капитала 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, а интернет адреса: www.pupin.rs

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 издваја средства намењена научноистраживачком раду. Институт је најуспешнија домаћа ИСТ компанија кад се има у виду учешће у међународним пројектима.

Организациона структура Института приказана је на слици 1.



Слика 1. Организациона структура Института

V. СТАТИСТИКА

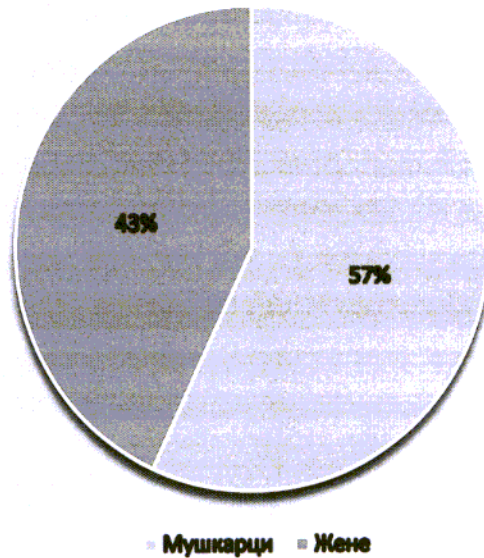
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава сагледавање стања у органу јавне власти у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање мера које су усмерене на отклањање неједнакости и унапређење положаја свих запослених. Сви подаци из евиденције, потребни за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, 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).**

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД		
	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 170 (100%)	
	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 73 (43,09%)	
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 97 (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%)
Запослени и радно ангажовани на руководећим и извршилачким радним местима (број и проценат)	ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ
Руководиоци	0	3
Извршиоци	73	94

Табела 1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица

Структура запослених према полу



Слика 2. Структура запослених у Институту 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
Укупно: 4 (100%)	1 (25%)	3 (75%)

Табела 2. Управа Института

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 именовања. 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.

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%)

Табела 3. Стручно-административна подршка

ПРОГРАМСКЕ ГРУПЕ И ЦЕНТРИ		
Назив радног места/процеса	Жене	Мушкарци
Интелигентни системи	5	5
Аутоматика	21	42
Рачунарски системи	11	13
Телекомуникације	5	5
Центар за роботiku	2	6
Центар за истраживање развоја науке и технологије	4	1
Центар за гасну технику	1	4
Сектори и стручни тимови	3	7
Укупно: 135 (100%)	52 (38,52%)	83(61,48%)

Табела 4. Програмске групе и центри

VI. ОПШТИ ПОЈМОВИ ПРОЦЕНЕ РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

Ризик од повреде принципа родне равноправности је потенцијална (могућа, неизвесна) опасност да у појединим радним процесима 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. Другим речима, проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности. 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. Степен ризика добијамо путем формуле: **вероватноћа (број бодова) x последице (број бодова) = степен ризика.**

Матрица - процена степена ризика

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице (тзв. матрица 5x5) којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерен (жута) и низак (зелена), према табелама у наставку текста.

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.

Битно је напоменути да је одређивање вероватноће да се ризични случај деси и мерење тежине последице коју би ризични случај изазвао углавном субјективно и емпиријско, с обзиром да не постоје прецизни критеријуми.

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

Табела 5. Матрица за процену и мерење ризика

Формула за израчунавање степена ризика:

вероватноћа (број бодова) x последице (број бодова) = степен ризика

Ниво ризика	Број бодова	Мере
Низак	1–4	Не захтевају се посебне мере.
Умерен	5–8	Надгледање и праћење. Могуће су додатне мере.
Висок	9–15	Потребне су хитне мере како би се ризик смањио у већ започетим процесима.
Веома висок	16–25	Процеси не смеју да опточну или да се наставе уколико се не предузму мере. Ако применом мера ризик не може да се отклони, процеси се обустављају.

Табела 6. Ниво ризика и захтеване мере

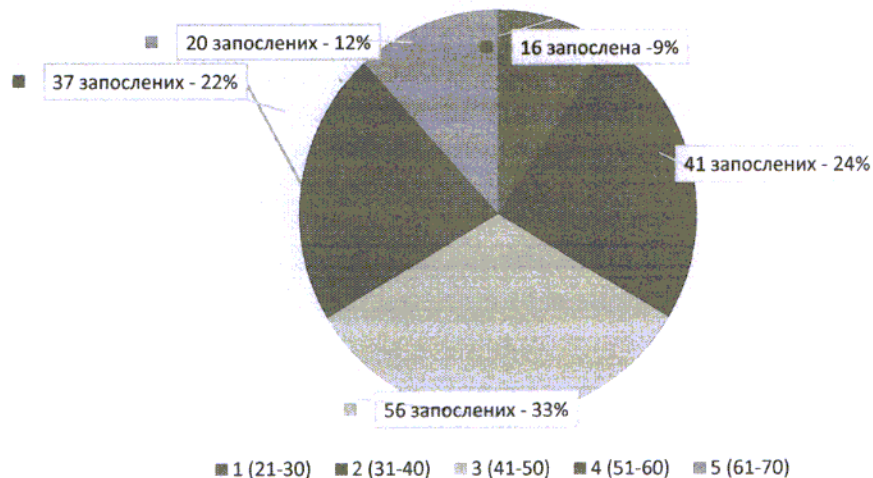
VII. ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАНОПРАВНОСТИ, СА РЕЗУЛТАТИМА ПРОЦЕНЕ СТЕПЕНА РИЗИКА И ПРЕВЕНТИВНИМ МЕРАМА

План управљања ризицима је плански документ код послодавца који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и тежње за достизањем принципа уравнотежене заступљености полова. Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол. Кроз План управљања ризицима се анализирају радни процеси и области које су нарочито изложене ризику и приказују резултати процене степена ризика.

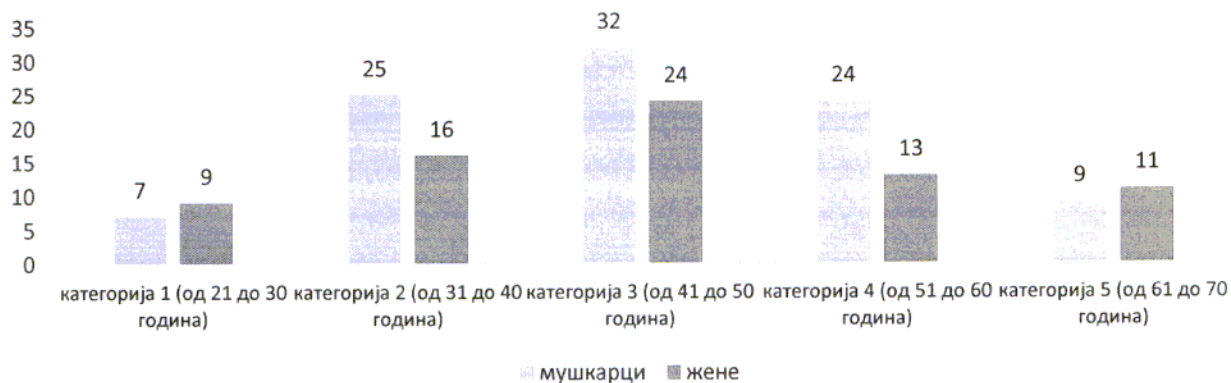
Укупан број запослених и радно ангажованих лица у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је 170. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена је 73 (43,09%), док је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 97 (56,91%). Како жељени стандард родне равноправности према Закону о родној равноправности износи 40-50%, однос заступљености оба пола је равномеран у Институту и у оквиру је прописаног законског принципа родне равноправности.

Када се сагледа старосна структура, може се уочити да најмањи проценат чине запослени и радно ангажовани који припадају категорији од 21 до 30 година (16 лица) , као и старији од 61 године (20 лица). У првој категорији доминирају жене (њих 9), док је код категорије преко 61 године однос следећи: 11 жена и 9 мушкараца.

Старосна структура (укупна)



Старосна структура према полу



Табеле 7. и 8. – старосна структура и старосна структура према полу

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, Скупштина Института и Научно веће Института;
- Радни процес **Програмске групе**: запослени који обављају научно-истраживачке послове (научна, истраживачка и стручна звања) и комерцијалне 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, као и у Научном већу (63% у корист мушког пола). Осетно неуравнотежена заступљеност постоји и у Скупштини Института (100% у корист мушког пола), али је она провизорног карактера. У табели бр. 9 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.

	Опис ризика	Вероватноћа	Последице	Степен ризика	Врста превентивних мера	Рок	Одговорно лице
1.	Дискриминација у погледу доступности руководећих послова одређеном полу	1	4	4 (низак)	не захтевају се посебне мере	-	-
2.	Дискриминација у погледу висине зараде односно накнаде за руководеће послове	1	3	3 (низак)	не захтевају се посебне мере	-	-
3.	Именовање чланова Скупштине Института које би задржало осетно неуравнотежену заступљеност полова	2	4	8 (умерен)	Надгледање и праћење. Додатна мера: потребно је да Научно веће предложи за нове чланове Скупштине Института запослене женског пола	неодређен, у складу са планом Владе РС о именовањима у органима НИО	Председник и чланови Научног већа

Табела 9. Ризици од повреде принципа родне равноправности-менаџмент

- 1) 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 именовања директора и помоћника директора, не постоје индиције да би одређени пол имао предност приликом именовања. Чланство у Научном већу се стиче испуњавањем услова предвиђених законом и посебним правилником и није подложно дискреционој оцени, па је могућност дискриминације у односу на пол практично непостојећа.
- 2) Процењено је да је занемарљива вероватноћа да се деси ризик дискриминације у погледу висине зараде односно накнаде 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 у 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 (чланови Научног већа, директор и помоћник директора за међународну сарадњу и трансфер технологије су истраживачи). Чланови скупштине остварују накнаду која је утврђена посебном одлуком, у складу са Закључком Владе РС, и разликује се искључиво према обиму посла (виша је за председника Скупштине, а нижа за чланове).

- 3) Процењено је да је мала вероватноћа да се деси ризик именовања чланова Скупштине Института 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. Научно веће је обавезно да предложи за нове чланове Скупштине Института запослене женског пола како би се дошло до уравнотежене заступљености полова.

Б. Радни процес: Програмске групе

У радном процесу Програмске групе присутна је осетна неуравнотеженост полова у корист мушкараца - 83 мушкарца (61,48%), наспрам 52 жене (38,52%). Програмске групе се углавном формирају за послове из тзв. СТЕМ области, а статистички подаци говоре да у просеку само 25-30% жена завршава Електротехнички и Машински факултет, односно друге факултете техничких наука. Институт, у складу са својом претежном делатношћу, углавном запошљава кандидате са ових факултета, а на огласе се чешће јављају кандидати мушког пола. Такође, за одређена радна места у оквиру ове организационе целине захтева се рад на терену, рад на пословима одржавања што укључује хитне интервенције и рад у тешким условима, што женама углавном није прихватљиво.

У табели бр. 10 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.

	Опис ризика	Вероватноћа	Последице	Степен ризика	Врста превентивних мера	Рок	Одговорно лице
1.	дискриминација у погледу усавршавања и образовања	1	4	4 (низак)	не захтевају се посебне мере	-	-
2.	дискриминација у погледу висине зараде	1	3	3 (низак)	не захтевају се посебне мере	-	-

3.	пријем у радни однос који би задржао осетно неуравнотежену заступљеност полова	2	4	8 (умерен)	Надгледање и праћење. Додатна мера: потребно је предност приликом запошљавања дати лицу женског пола, уколико испуњава све тражене услове	континуирано	директор, руководилац ОЦ Правни, кадровски и општи послови, Комисија за пријем у радни однос
----	--	---	---	---------------	---	--------------	--

Табела 10. Ризици од повреде принципа родне равноправности-програмске целине

- 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 звање, односно напредовање у врсти звања. 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 завршавају жене, па се сходно томе на огласе за запошљавање на таквим пословима претежно јављају кандидати женског пола.

У табели бр. 11 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.

	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, Руководилац ОЦ Правни, кадровски и општи послови, Комисија за пријем у радни однос

Табела 11. Ризици од повреде принципа родне равноправности-администрација

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.

VIII. 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 9, 10. и 11.

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 свакодневной 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.

IX ПОСЕБНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Запослени су дужни да без одлагања пријаве свако сазнање о родно заснованом насиљу или било којој околности која може бити од утицаја на остваривање принципа родне равноправности у Институту. Пријава се може доставити директору или лицу које је одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Институту. Ова лица ће пријаву о родно заснованом насиљу хитно проследити полицијској управи или јавном тужилаштву.

X. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

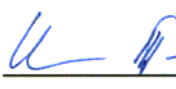
План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности привредног друштва ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД је јавно доступан на интернет страници Института, у одељку: <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/>

Овај План ступа на снагу даном доношења, а примењује се од 01.01. до 31.12.2025. године.

У Београду, 25.12.2024. године

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Директор


Др Никола Томашевић



ДН:

-надлежно министарство

-запослени