

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО. БЕОГРАД

Број: 226/1-26

Датум: 27.01.2026. године

На основу члана 18. 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, Београд, Волгина бр. 15 (у даљем тексту: Послодавац/Институт), др Никола Томашевић, дана 27.01.2026. године, усваја следећи:

ИЗВЕШТАЈ

о спровођењу Плана мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у 2025. години

I 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 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.

План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у 2025. години усвојен је 24.12.2024. године.

Овим извештајем утврђују се резултати примене мера у току 2025. године.

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

Сви подаци у овом извештају дати су са стањем на дан 01.12.2025. 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 (58,64% мушкараца и 41,36% жена)**.

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 унапређивање 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 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, 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.

II КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА КОД ПОСЛОДАВЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Институту је 162. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена је 67 (41,36%), док је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца 95 (58,64%). 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.

Послодавац свим запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеђује једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, као и једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање.

У току 2025. године нису евидентиране пријаве поводом:

- узнемиравања,
- дискриминације по основу пола, односно рода,
- подстицања на дискриминацију по основу пола, односно рода,
- полног узнемиравања односно уцењивања,

било у интерним поступцима код послодавца, било пред надлежним инспекцијским органима. Не постоје судски поступци који су у току, као ни окончани поступци у вези са напред наведеним врстама пријава.

Послодавац током процеса селекције кандидата поштује забрану непосредне и посредне дискриминације по основу пола, у складу са члановима 18-20. Закона о раду.

III СПРОВЕДЕНЕ МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ КОЈЕ ОБЕЗБЕЂУЈУ РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Институт је током 2025. године спроводио програмске мере којима се операционализују постојећи програми за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Такође, примењиване су и подстицајне мере у циљу обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада и пословања. Посебно се истичу следеће мере:

- свим кандидатима дате се једнаке могућности за запошљавање;
- огласи за пријем у радни однос односили су се искључиво на позицију, а не на лична својства;
- запослени који учествују у процесу селекције кандидата су посебно информисани о забрани постављања одређене врсте питања кандидатима (питања о брачном и породичном статусу, о породичним обавезама, о планирању породице и слична питања);
- у току 2025. године Институт је донео одлуку да део средстава, у складу са Финансијским планом, преусмери на финансирање активности усмерених на унапређивање родне равноправности и промовисање научница које су дале значајан допринос раду и пословању Института;
- узето је учешће у обуци за поверенике у организацији компаније Paragraf. Запослени су додатно похађали и вебинаре на тему родне равноправности;
- у децембру 2025. године, одржана је пета седница Одбора за родну равноправност на којој је разматрана примена предложених мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у Институту у 2025. години, као и предлог да се у наредној години примени мера у виду организовања посебне обуке намењене оснаживању жена за прихватање лидерских позиција у Институту. Одбор за родну равноправност је усвојио низ предлога којима се операционализују циљеви у 2026. години, од којих је један и обележавање Међународног дана девојчица у ИКТ-у (*International Girls in ICT Day 2026*);
- креиране су мере које обезбеђују усклађивање радног и породичног живота, лакшу реализацију права и обавеза везаних за материнство, за негу детета и за породичне обавезе;
- подршка запосленима у усклађивању професионалних обавеза са друштвеним и приватним обавезама (флексибилно радно време, 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);
- организована исхрана запослених у оквиру пословног круга Института (могућност ношења хране кући);
- обезбеђени су периодични систематски прегледи и додатне услуге у оквиру здравствене заштите за запослене, као и за чланове њихових породица;
- Амбуланта Дома здравља Звездара у оквиру пословног круга Института, са сталним медицинским особљем, доступна је запосленима сваког радног дана;

- у Институту је омогућено 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;
- запослени који имају породичне обавезе подстичу се да учествују у различитим програмима (спортско-рекреативне активности, друштвена ангажованост, волонтирање и сл) путем флексибилног радног времена, организационе помоћи и на други адекватан начин.

Дефинисане мере примењиване су током целе 2025. 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.

IV ОБЈАВЉИВАЊЕ

Овај Извештај о реализацији Плана мера за остваривање и унапређивање родне равноправности објављен је на интернет страници Института <https://www.pupin.rs/o-institutu/rodna-ravnopravnost/>

У Београду, 27.01.2026. године

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Директор



Др Никола Томашевић

