

У складу са чл. 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чл. 26. Статута Института за физику у Београду (пречишћен текст бр. 0801-900/3 од 28.10.2021. године), дана 30.09.2022. године, директор доноси

## **План Института за физику у Београду за постизање родне равноправности**

Садржај:

1. Увод
2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Институту
3. Мере
4. Мониторинг
5. Закључак

### **1. Увод**

Политика једнаких могућности и унапређење родне равноправности један је од приоритетних циљева Владе РС у складу са Уставом прописаном обавезом државе да гарантује равноправност жена и мушкараца и води политику једнаких могућности.

Родна равноправност је основна вредност Европске уније и један је од циљева одрживог развоја УН. Родна равноправност у истраживању и учењу осигурава да системи истраживања и иновација подржавају демократска и равноправна друштва.

План за постизање родне равноправности је скуп обавеза и активности које имају за циљ промовисање родне равноправности у организацији кроз процес структурних промена. План за постизање родне равноправности има за циљ да промовише родну равноправност кроз одрживу трансформацију организационих процеса, култура и структура које производе и одржавају родне неравнотеже и неједнакости.

### **2. Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Институту**

Укупан број запослених: 231

Број запослених разврстан по полној структури:

Ж 107 (46.3%)                      М 124 (53.7%)

**Напомена:** ово су одлични резултати и систем сам постепено тежи једнакој заступљености оба пола (види се јасан генерацијски тренд).

Просечна старост запослених разврстана по полној структури:

Ж 43                                      М 44

**Напомена:** из података се види да не постоји никаква разлика у просечној старости оба пола. У претходних 10 година је приметан тренд постепеног пораста броја истраживала и смањења њихове просечне старости. Оба тренда се једнако односе на оба пола.

Укупан број руководећих радних места 30

Број руководећих радних места разврстан по полној структури:

Ж 11 (36.7%)                      М 19 (63.3%)

**Напомена:** у последњих десет година постоји тренд повећања броја жена на руководећим местима (донекле узрокован променама организационе структуре Института – како истраживачког дела, тако и служби). Циљ за следећу годину је да проценат жена на руководећим позицијама пређе 40%.

Укупан број чланова Научног већа 45

Број чланова Научног већа разврстан по полној структури:

Ж 19 (42.2%)                      М 26 (57.8%)

**Напомена:** ово су одлични резултати и они у највећој мери прате полну расподелу запослених. Чињеница да су ове две расподеле усаглашене показују да је полна равноправност у највећој мери већ заступљена у свим старосним категоријама и на свим нивоима одлучивања.

Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2022. години, према полној структури запослених:

Ж 4 (36.4%)                      М 7 (63.6%)

**Напомена:** ови подаци готово ништа не говоре пошто је реч о слабој статистици узрокованом малим бројем истраживача који сваке године започињу специјализацију. Због тога ова процентна расподела значајно флукуира из године у годину. У циљу будућег смисаонијег праћења проблема родне равноправности потребно је прикупити податке у дужем временском тренду. Конкретни циљ за следећу годину је да се крене са оваквим детаљнијим прикупљањем података који ће омогућити боље закључивање о стању и трендовима.

Број жена које ће се вратити на рад у 2022.години, а које су користиле породичко одсуство: 2

**Напомена:** треба напоменути да су у ранијим годинама и неки мушкарци на Институту користили законску могућност породичког одсуства.

### 3. Мере

Институт се обавезује да ће применити следеће мере и обезбедити ресурсе неопходне за реализацију овог плана кроз:

а) изграђивање капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање систематских процедура и информационих система за прикупљање података у домену родне равноправности;

б) успостављање система за праћење развоја академске каријере жена и мушкараца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као и истраживача; **Конкретни циљ за следећу годину је покретање оваквог система праћења података о развоју академских каријера истраживача.**

в) постепено повећање броја жена на руководећим положајима у складу са организационом шемом Института; **Конкретни циљ за следећу годину је да заступљеност жена на руководећим функцијама унутар Института пређе 40%.**

г) обезбеђење родне равноправности у запошљавању и напредовању у каријери оба пола и редовна анализа постојећег стања;

д) интеграција родне равноправности у истраживачке садржаје;

ђ) јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;

е) обезбеђивање наменских ресурса и стручности у области родне равноправности за спровођење плана, перманентним улагањем и едукацијом запослених у Одељењу за људске ресурсе и имплементирањем у рад Одељења као један од основних задатка рад на постизању родне равноправности;

ж) прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. family friendly политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиле...); **Конкретни циљ за следећу годину је да Институт усвоји прву серију оваквих иницијатива.**

з) спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);

и) предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, поред постојећих мера које су већ садржане у актима Института, а које предвиђају утврђену процедуру у случају сексуалног узнемиравања и уцењивања о чему су запослени информисани;

ј) редовне едукације запослених из области равноправности полова која би се спроводила једном годишње са циљем подизања свести о значају постизања родне равноправности и анулирању свесних или несвесних предрасуда заснованих на родној основи;

к) друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

## 4. Мониторинг

План за постизање родне равноправности биће предмет редовног годишњег праћења и евалуације, а Институт ће се бавити операционализацијом, као и надзирањем примене акција и степена остваривања резултата.

Институт ће на годишњем нивоу прикупљати и објављивати податке релевантне за постизање родне равноправности. Циљ је да се сваке наредне године унапређује база података у којој су садржане релевантне информације за постизање родне равноправности, а на основу података који су претходно прикупљени.

## 5. Закључак

На основу анализе оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Институту, може се закључити да Институт за физику задовољава критеријуме на основу којих се може утврдити да је систем родне равноправности у Институт остварен у свим сферама пословања. У Институту постоји родна равнотежа у руковођењу и одлучивању, с тим да постоји простор за повећање броја жена на руководећим позицијама, што ће представљати један од циљева на којима ће Институт радити.

Институт ће наставити да унапређује наведену област на основу утврђених мера, са посебном пажњом на мониторинг успостављеног стања, ради његовог одржавања и даљег унапређивања.



ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА ЗА ФИЗИКУ  
Института од националног значаја за Републику Србију

др Александар Богојевић