

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 02.10.2023. 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.

Број 0801-1412/1
Датум 02. 10. 2023

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 осигурује 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.

Овим планом Институт за физику као један од Института од националног значаја за Републику Србију (у даљем тексту: Институт) жели да искаже своју определеношт за вођење политике родне равноправности.

План предвиђа периодично прикупљање података, њихово ревидирање на годишњем нивоу и објављивање на Интернет страницама Института.

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

Укупан број запослених: 247

Број запослених разврстан по полној структури:

Ж 118 (47.8%) М 129 (52.2%)

Уочено је да систем сам постепено тежи једнакој заступљености оба пола, односно, види се јасан генерацијски тренд.

У поређењу са анализираним истим периодом претходне 2022. године, проценат броја запослених жена повећан је за 1.5%.

До момента ревидирања овог Плана, број запослених који су своје радно ангажовање започели у 2023. години износи укупно 11, а распоређен према полној структури изгледа:

Ж 4 (36.4%) М 7(63.6%)

Просечна старост запослених разврстана по полној структури:

Ж 43.7 г. М 43.5 г.

Из података се види да постоји готово занемарљива разлика у просечној старости оба пола. У претходних 10 година је приметан тренд постепеног пораста броја истраживача и истраживачица и смањења њихове просечне старости. Оба тренда се једнако односе на оба пола.

Укупан број руководећих радних места: 32

Број руководећих радних места разврстан по полној структури:

Ж 11 (34.4%) М 21(65.6%)

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 21 (46.7%) М 24 (53.3%)

Ови резултати 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.

У односу на претходну 2022. годину број жена чланица Научног већа повећан је за 4.5%.

Укупан број запослених који је био упућен на стручно усавршавање или обуку у 2023. години, према полној структури запослених:

Ж 4 (36.4%) М 7 (63.6%)

Ови подаци су узроковани на малом бројем истраживача и истраживачица који сваке године започињу специјализацију. Због тога ова процентна расподела значајно флукутира из године у годину. У циљу будућег смишљања праћења проблема родне равноправности потребно је прикупити податке у дужем временском тренду.

Као конкретни циљ за наредну годину, постављено је покретање иницијатива у вези са детаљнијим прикупљањем података који ће омогућити боље закључивање о стању и трендовима у овој области. Тренутно је за број запослених који су се упутили на стручно усавршавање узет број оних који су узели плаћена одсуства ради едукације у иностранству. План је да се у наредном периоду разради вођење евиденције о стручном усавршавању који подразумева и одласке на семинаре, конференције, научне скупове и сл. како би се добила свеобухватнија слика.

Број жена које ће се вратити на рад у 2023. години, а које су користиле породиљско одсуство: 1.

Требало би напоменути да су у ранијим годинама и неки мушкирци на Институту користили законску могућност породиљског одсуства.

3. Мере

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

- а) изградња 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 мушкирца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као и истраживача;

Као конкретни циљ за следећу годину постављено је покретање система праћења података о развоју академских каријера истраживача. За сада се овакви подаци чувају и обрађују путем *Excel* табела. Постоји генерални консензус на Институту да је потребно радити на развијању софтера у којем би се овакве и друге информације билне за рад и напредовање Института чувале, користиле и ажурирале.

- в) постепено повећање броја жена на руководећим положајима у складу са организационом шемом Института;

Прошлогодишњим планом као један од циљева за текућу годину, одређено је повећање процента жена запослених на руководећим позицијама (40%). Тај циљ није још увек није

постигнут, те ће се у наредном периоду наставити рад на остварењу задатог циља, са посебним акцентом на мотивисању и подршци постојећем кадру женског пола да се пријављује за руководеће позиције, нарочито на позиције руководиоца лабораторија, вођењем *family friendly* политике, али и радом на имплементирању осталих мера.

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 дојиље...)

Може се рећи да Институт ради континуирано на креирању етоса институције кроз имплементирање ових иницијатива у свакодневну праксу рада. Само једна од предложених иницијатива се за сада не остварује у пракси, а то је бонус за свако новорођено дете. Институт као циљ за наредни период поставља рад на креирању могућности да се једна оваква иницијатива почне примењивати у пракси.

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 узнемирања и сексуалног уцењивања, поред постојећих мера које су већ садржане у актима Института, а које предвиђају утврђену процедуру у случају сексуалног узнемирања 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;

У наредном периоду Институт се обавезује да ће радити на томе да се успостави план едукације на тему родне равноправности у чије ће планирању учествовати запослени из различитих одељења.

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 Институту 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.

У Београду

02.10.2023.

директор Института за физику

Институт од националног значаја за Републику Србију

др Александар Богојевић

