

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 12.10.2026. године, в.д. директора доноси:



Број 0801-1844/1
Датум 12. 10. 2026

**Одлуку о усвајању Плана Института за физику у
Београду за постизање родне равноправности**

Усваја се План Института за физику у Београду за постизање родне равноправности.

План Института за физику у Београду за постизање родне равноправности је саставни део ове одлуке.

У Београду,

12.10.2026. године

В.Д. ДИРЕКТОРА ИНСТИТУТА ЗА ФИЗИКУ
Института од националног значаја за Републику Србију



Др Владимир Срећковић

План Института за физику у Београду за постизање родне равноправности за 2027. годину

Садржај:

1. Увод;
2. Анализа стања у вези са положајем жена и мушкараца у Институту у 2026. години;
3. Мере и активности за 2027. годину;
4. Мониторинг;
5. Закључак.

1. Увод

Институт за физику у Београду континуирано прати стање и промене у области родне равноправности, са циљем обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у радном окружењу, научном одлучивању и руковођењу.

У складу са опредељењем Института за унапређивање родне равноправности, овај План обухвата анализу стања у 2026. години и активности које ће се спроводити у наредном периоду.

Анализа се заснива на три основна индикатора:

1. Заступљеност жена и мушкараца у укупном броју запослених;
2. Заступљеност жена и мушкараца у Научном већу;
3. Заступљеност жена и мушкараца на руководећим позицијама.

Поред приказа актуелног стања, у документу су предвиђени и прегледи података из претходних година, који омогућавају сагледавање дугорочних промена у структури запослених, Научног већа и руководећих позиција.

Циљ оваквог приступа је да се на основу редовног праћења података процени постојеће стање, уоче промене и утврде активности које могу допринети даљем унапређивању родне равноправности на Институту.

2. Анализа стања у вези са положајем жена и мушкараца у Институту у 2026. години

2.1. Запослени

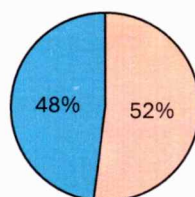
Укупан број запослених на Институту за физику у Београду у 2026. години износи **273**.

Полна структура запослених је следећа:

Жене: 142 (52,0%)

Мушкарци: 131 (48,0%)

Укупан број запослених: 273



Жене Мушкарци

Графички приказ 1 – Укупан број запослених и процентуални удео жена и мушкараца

У 2026. години жене чине приближно 52% укупног броја запослених, док мушкарци чине 48%. Број жена је за 11 већи од броја мушкараца.

Ови подаци показују да је у актуелној структури запослених заступљеност жена нешто већа од заступљености мушкараца.

Преглед података за претходних десет година

Година	Укупно запослених	Мушкарци (број)	Жене (број)	Жене (%)
2016	239	149	90	38%
2017	255	159	96	38%
2018	262	156	106	40%
2019	247	145	102	41%
2020	250	145	105	42%
2021	253	144	109	43%
2022	240	123	117	49%
2023	251	131	120	48%
2024	268	139	129	48%
2025	266	131	135	51%
2026	273	131	142	52%

Табела 1 – Заступљеност жена и мушкараца међу запосленима у периоду 2016–2026. године.

На основу података за период 2016–2026. године уочава се дугорочни раст заступљености жена међу запосленима у Институту. Број жена повећан је са 90 у 2016. години на 142 у 2026. години, док је њихов удео у укупном броју запослених порастао са 38% на 52%, односно за 14 процентних поена. Истовремено, број мушкараца смањен је са 149 на 131, а њихов процентуални удео са 62% на 48%.

Тренд раста заступљености жена није био уједначен током целог посматраног периода. Удео жена постепено је растао до 2022. године, када је износио 49%, након чега је у 2023. и 2024. години забележен удео од 48%. У 2025. години достигао је 51%, а у 2026. години 52%.

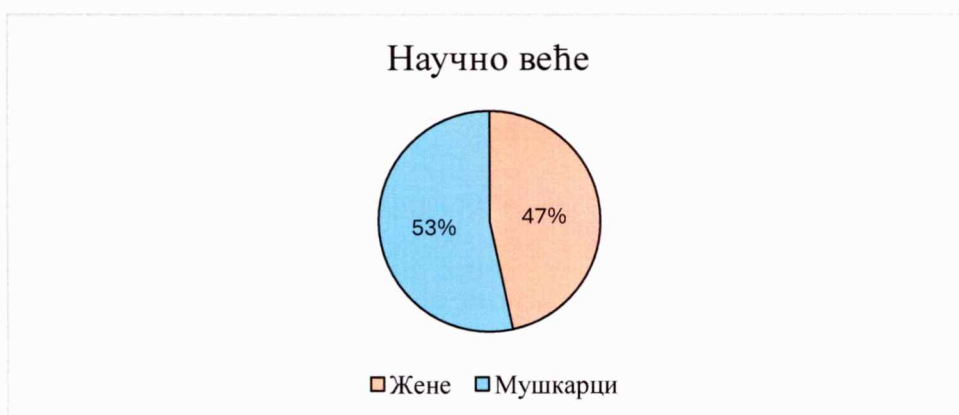
У посматраном периоду укупан број запослених повећан је са 239 у 2016. години на 273 у 2026. години. Подаци за последње две године показују наставак раста броја и удела жена, које у 2026. години чине нешто више од половине запослених. Ови показатељи пружају основу за даље праћење родне структуре запослених у наредном периоду.

2.2. Научно веће

Укупан број чланова Научног већа Института за физику у Београду у 2026. години износи 45.

Полна структура чланства је следећа:

- Жене: 21 (47%)
- Мушкарци: 24 (53%)



Графички приказ 2 – Укупан број чланова Научног већа и процентуални удео жена и мушкараца

У 2026. години жене чине 47% чланства Научног већа, док мушкарци чине 53%. Број мушкараца је за три већи од броја жена.

У односу на укупан број запослених, у Научном већу је нешто мањи процентуални удео жена. Актуелни подаци показују да су жене и мушкарци заступљени у релативно сличним уделима у овом телу научног одлучивања.

Преглед података за претходних десет година – Научно веће

Година	Укупно	Мушкарци (број)	Жене (број)	Жене (%)
2016	45	31	14	31%
2017	45	31	14	31%
2018	45	31	14	31%
2019	45	26	19	42%
2020	45	26	19	42%
2021	45	26	19	42%
2022	45	25	20	44%

2023	45	25	20	44%
2024	45	24	21	47%
2025	45	24	21	47%
2026	45	24	21	47%

Табела 2 – Број и процентуални удео жена и број мушкараца у Научном већу

На основу података за период 2016-2026. године уочава се постепен раст заступљености жена у Научном већу Института. Број жена повећан је са 14 у периоду 2016-2018. године на 21 од 45 чланова у 2024. години, док је њихов удео порастао са 31% на 47%. Истовремено, број мушкараца смањен је са 31 на 24, а њихов удео са 69% на 53%.

Најизраженија промена забележена је 2019. године, када је број жена порастао са 14 на 19, а њихов удео са 31% на 42%. У наредним годинама раст је био постепенији: број жена повећан је на 20 у 2022. години, а затим на 21 у 2024. години.

У 2025. и 2026. години структура Научног већа остала је непромењена – жене чине 21 од укупно 45 чланова, односно 47%, док мушкарци чине 24 члана, односно 53%. Подаци указују на значајно повећање заступљености жена у односу на почетак посматраног периода, уз стабилизацију достигнутог односа у последње три године.

2.3. Руководеће позиције

У 2026. години, према достављеним подацима, у ужем обухвату руководећих позиција евидентирано је укупно 33* позиција.

Полна структура је следећа:

- Жене: 15* (45,5%)
- Мушкарци: 18* (54,5%)

Година	Укупно	Мушкарци (број)	Жене (број)	Жене (%)
2016	30	23	7	23%
2017	31	24	7	23%
2018	31	24	7	23%
2019	33	23	10	30%
2020	33	23	10	30%
2021	33	23	10	30%
2022	33	23	10	30%
2023	36	24	12	33%
2024	36	22	14	39%
2025	35	19	16	46%
2026	33*	18*	15*	45.5%

Табела 3. Број и процентуални удео жена и број мушкараца на руководећим позицијама

На основу података за период 2016–2026. године уочава се постепен и континуиран раст заступљености жена на руководећим позицијама. У 2016. години жене су заузимале 7 од укупно 30 руководећих позиција, што је чинило 23% руководећих позиција. Удео жена постепено је повећаван, достижући 30% у периоду 2019–2022. године, 33% у 2023. години и 39% у 2024. години.

Највећи пораст забележен је у последње две године. У 2025. години број жена на руководећим позицијама повећан је на 16, од укупно 35 позиција, што представља 46%. У 2026. години тренутно је евидентирано 15 жена од укупно 33* руководеће позиције, односно 45,5%.

Посматрано у целини, број жена на руководећим позицијама повећан је са 7 у 2016. години на 15 у 2026. години, док је њихов процентуални удео готово удвостручен, са 23% на 45,5%. Имајући у виду да подаци за 2026. годину представљају тренутно стање и да број руководећих позиција још није коначан, наведени показатељи могу бити измењени након окончања процеса реорганизације и попуњавања упражњених позиција.

3. Мере и активности за 2027. годину

У складу са досадашњим активностима Института и опредељењем да се родна равноправност интегрише у редовне организационе и кадровске праксе, у 2027. години наставиће се са праћењем стања, унапређивањем система за прикупљање и обраду података, обезбеђивањем једнаких могућности за жене и мушкарце и подршком њиховом професионалном развоју и напредовању. Посебна пажња биће посвећена континуитету већ успостављеног праћења родно осетљивих података, као и унапређивању њихове упоредивости између година.

3.1. Унапређивање система за прикупљање и праћење података

Институт ће наставити да развија систематичан приступ прикупљању, ажурирању и анализи података релевантних за родну равноправност.

Годишње ће се пратити, најмање, подаци о:

- укупном броју запослених и њиховој полној структури;
- заступљености жена и мушкараца у Научном већу;
- заступљености жена и мушкараца на руководећим позицијама;
- променама у организационој и руководећој структури Института;
- релевантним показатељима професионалног развоја и напредовања жена и мушкараца.

Посебна пажња биће посвећена обезбеђивању упоредивости података између година и јасном дефинисању обухвата појединачних индикатора.

У складу са развојем интерних информационих система и доступним дигиталним ресурсима, наставиће се са унапређивањем начина на који се подаци чувају, ажурирају и користе за потребе праћења стања и годишњег извештавања.

3.2. Праћење академске каријере и професионалног развоја

Институт ће наставити да прати релевантне показатеље развоја академске каријере жена и мушкараца, у складу са расположивим подацима и информационим системима.

Посебно ће се пратити подаци који омогућавају увид у напредовање истраживача, укључујући податке о изборима у истраживачка и научна звања и друге показатеље професионалног развоја који су доступни кроз постојеће системе и евиденције.

Подаци доступни путем портала еНаука, као и интерних евиденција Института, могу представљати основу за систематичније праћење ових показатеља са родне перспективе.

У наредном периоду наставиће се рад на унапређивању интерних база података и информационих система, како би се релевантни подаци могли лакше ажурирати, повезивати и користити за анализу стања.

3.3. Једнаке могућности при запошљавању и напредовању

Институт ће наставити да обезбеђује једнаке могућности за жене и мушкарце у поступцима запошљавања, професионалног развоја и напредовања у каријери. У оквиру редовних активности пратиће се релевантни подаци о структури запослених, њиховом професионалном развоју и напредовању, како би се омогућило благовремено уочавање евентуалних разлика и даље унапређивање пракси.

3.4. Подршка професионалном развоју и усклађивању породичних и пословних обавеза

Институт ће наставити да примењује и, у складу са могућностима, унапређује праксе које доприносе усклађивању породичних и професионалних обавеза запослених. У том смислу, наставиће се са применом постојећих мера које омогућавају флексибилнију организацију рада и подршку запосленима у различитим животним околностима, укључујући мере које доприносе лакшем усклађивању рада и породичних обавеза.

3.5. Информисање и едукација запослених

Институт ће наставити са активностима информисања запослених о значају родне равноправности, једнаких могућности и превенције дискриминације и узнемиравања на радном месту.

Према потребама Института, размотриће се организовање одговарајућих едукација и других активности намењених запосленима, уз могућност укључивања запослених који раде на правним, кадровским и административним пословима у њихово планирање и реализацију.

4. Мониторинг

План за постизање родне равноправности биће предмет редовног годишњег праћења и евалуације.

Институт ће на годишњем нивоу прикупљати и анализирати податке релевантне за праћење родне равноправности, са циљем да се база података континуирано унапређује и да се омогући поређење података између различитих година.

Посебна пажња биће посвећена следећим показатељима:

1. заступљеност жена и мушкараца међу запосленима;
2. заступљеност жена и мушкараца у Научном већу;
3. заступљеност жена и мушкараца на руководећим позицијама;
4. промене у професионалном развоју и напредовању жена и мушкараца, у мери у којој су релевантни подаци доступни.

Приликом годишњег праћења разматраће се промене у апсолутном броју жена и мушкараца, њихови процентуални удели, промене у укупном броју лица у свакој категорији, као и промене у организационој структури које могу утицати на упоредивост података.

Посебна пажња биће посвећена руководећим позицијама, имајући у виду да се њихов број и структура могу мењати услед организационих промена, попуњавања упражњених позиција и других кадровских промена.

Резултати годишњег праћења користиће се као основа за припрему наредног Плана за постизање родне равноправности и дефинисање активности у складу са утврђеним стањем и потребама Института.

5. Закључак

На основу анализе доступних података за 2026. годину може се констатовати да су жене и мушкарци релативно уједначено заступљени у посматраним сегментима рада Института, уз одређене разлике између појединачних категорија.

Жене чине 52% укупног броја запослених и 47% чланства Научног већа. У ужем обухвату руководећих позиција жене тренутно чине 45,5%, односно 15 од укупно 33 евидентиране позиције.

Посматрано у односу на период 2016–2026. године, уочава се значајан пораст заступљености жена на руководећим позицијама. Број жена у овој категорији повећан је са 7 у 2016. години на 15 у 2026. години, док је њихов процентуални удео повећан са 23% на 45,5%.

У односу на претходне планове, у наредном периоду посебна пажња биће посвећена даљем унапређивању система за прикупљање и праћење родно осетљивих података, као и развијању могућности за систематичније праћење академске каријере и професионалног развоја жена и мушкараца.

Институт ће наставити да прати заступљеност жена и мушкараца, унапређује евиденцију релевантних података и развија организационе праксе које подржавају једнаке могућности у запошљавању, професионалном развоју, напредовању и руковођењу.

У Београду, 12.10.2026. године

В.Д. ДИРЕКТОРА ИНСТИТУТА ЗА ФИЗИКУ

Института од националног значаја за Републику Србију

Др Владимир Срећковић

