

**План ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКОГ ИНСТИТУТА НИКОЛА ТЕСЛА
АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО БЕОГРАД, Универзитета у Београду
за постизање родне равноправности за период 2024-2026**

Септембар 2023.

Одбор за родну равноправност:

Одлуком донетом на 12. седници Колегијума директора ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКОГ ИНСТИТУТА НИКОЛА ТЕСЛА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО БЕОГРАД, одржаној 27.03.2023. године формиран је Одбор за родну равноправност у саставу:

1. Др Маја Грбић, стручни саветник
2. Татјана Југовић Репајић, библиотекар
3. Др Ђорђе Лазаревић, стручни сарадник
4. Др Јасна Драгосавац, стручни саветник

У поступку израде предлога, анализе и доношења акта, осим чланова Одбора за родну равноправност, учествовали су:

1. Сандра Лучић, руководица Службе за правне, опште и кадровске послове
2. Др Борис Антић, стручни консултант

САДРЖАЈ

Увод	1
Приоритетна подручја.....	3
Истраживање	4
1. Родна равноправност у руководству	5
2. Родна структура запослених	7
3. Родна равнотежа у напредовању у академској каријери	9
4. Балансирање између каријере и породице	11
5. Родна димензија у научноистраживачком раду	13
6. Родне пристрасности и стереотипи	14
7. Родно засновано насиље/злостављање на раду	15
8. Прикупљање, приступ и обрада родно осетљивих података	16
9. Институционализација родне равноправности	17
Прилог А – Резултати истраживања	18

УВОД

ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКИ ИНСТИТУТ НИКОЛА ТЕСЛА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО БЕОГРАД (у даљем тексту: Институт) је самостална научно-истраживачка установа чија је мисија развој научних дисциплина и трансфер стечених знања у привреду и друштво. Институт је посвећен остварењу своје мисије засноване на успешним резултатима у научно-истраживачком раду, технолошким и пословним иновацијама и сарадњи са привредом. Своје активности Институт усмерава и на развој личности и унапређење основних људских права и слобода, као и стварање једнаких могућности, равноправности и инклузивности у току рада. Само на тај начин Институт може реализовати своју визију да, као равноправни партнер у јединственом европском простору научно-истраживачке и иновационе делатности, достигне највише нивое изврсноности. Успешност и правичност истраживања и научно-истраживачких организација условљава и примену родно осетљивог знања. Израз родно осетљиво знање у најширем смислу односи се на разумевање родних образаца и околности под којима они настају. Ако се у институцијама, које производе знање родна неједнакост одржава, она може лишити природу знања своје далекосежности и слојевитости. Из тог разлога, тежња према креирању родно осетљиве и правичне радне средине је од велике важности.

Институт је посвећен постизању родне равноправности и у одређеној мери је већ интегрисао начела родне равноправности и антидискриминаторних политика у своје кључне документе и праксе. Као додатан корак у правцу оснажења политике поштовања једнакости и подстицања свести о значају родне равноправности, Колегијум директора Института је, на иницијативу руководиоца Тима за „Horizon Europe” пројекте, на 12. седници 27. 3. 2023. године именовао Одбор за родну равноправност, са основним циљем израде и доношења Плана за постизање родне равноправности у ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКОМ ИНСТИТУТУ НИКОЛА ТЕСЛА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО БЕОГРАД за период 2024-2026.

Одбор за родну равноправност, као стручно и саветодавно тело, састављен је од истакнутих чланица и чланова из реда истраживачког и неистраживачког особља из различитих центара Института који имају искуство и експертизу из области родне равноправности.

У складу са одредбама Закона о родној равноправности Републике Србије (Сл. гласник РС, бр. 52/2021), у Институту је донет „План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности” од 29. 12. 2022. године, а надлежни орган управе се редовно извештава о стању родне равноправности у Институту.

Одбор за родну равноправност је, на основу смерница Европског института за родну равноправност (European Institute for Gender Equality – EIGE) и консултантских услуга спољашњег сарадника др Бориса Антића са Факултета техничких наука, Универзитета у Новом Саду, одредио приоритетна подручја која ће се обухватити Планом. У складу са приоритетним областима Одбор је анализирао међународне и домаће прописе из области родне равноправности, на основу којих је и приступио истраживању и изради нацрта Плана. Након анализе националног и институционалног правног оквира, прикупљених статистичких података и постојећег Плана за управљање ризицима, направљена је неопходна допуна како би се испоштовали оквири које захтева међународна димензија финансирања истраживања. Одбор је усвојио упитник за анкетирање запослених ради допуне постојећих података, а ради процене стања и ставова запослених из области родне равноправности и родно заснованог насиља. Овај упитник је Одбор за родну равноправност дао на предлог Колегијуму директора Института, који је исти распрвио и одобрио 4. 9. 2023. године. Након прикупљања свих

података и анкетирања запослених, уследила је и родно осетљива анализа истих. Одбор је израдио Нацрт Плана Електротехничког института Никола Тесла за постизање родне равноправности у периоду 2024-2026 и доставио га Колегијуму директора на усвајање.

Колегијум директора није имао примедбе ни предлоге за измене и допуне текста, па је директор Института дана 28. 9. 2023. године прихватио предлоге Одбора за родну равноправност и донео План ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКОГ ИНСТИТУТУ НИКОЛА ТЕСЛА АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО БЕОГРАД за постизање родне равноправности у периоду 2024-2026 (у даљем тексту План). Донети План представља стратешко-акциони документ Института који обезбеђује механизме за постизање институционалне културе родне равноправности и различитости, интеграцију родне перспективе у истраживачко-иновациону делатност, трансфер знања о родној равноправности у заједницу, за унапређење квалитета живота и рада у Институту, као и за оснаживање родне равноправности у развоју каријера у научном истраживању. Овим Планом жели да се профилише као место једнаких могућности за све (са посебним фокусом на мањинске групе), са нултом стопом толеранције према дискриминацији, узнемиравању и свим облицима неравноправности.

План је израђен у складу са прописима Републике Србије и свеобухватним правним и политичким документима Европске уније уграђеним у позитивно право, и то пре свега:

- Устав Републике Србије,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима,
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о раду,
- Закон о спречавању злостављања на раду,
- Стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године.

ПРИОРИТЕТНА ПОДРУЧЈА

Одбор за родну равноправност је, у складу са смерницама Европског института за родну равноправност, препознао следећих девет приоритетних подручја, за која ће прикупити податке, обавити родно осетљиву анализу и размотрити и препоручити одговарајуће мере за постизање родне реавноправности у периоду 2024-2026. година:

1. Родна равноправност у руководству
2. Родна структура запослених
3. Родна равнотежа у напредовању у академској каријери
4. Балансирање између каријере и породице
5. Родна димензија у научноистраживачком раду
6. Родне пристрасности и стереотипи
7. Родно засновано насиље/злостављање на раду
8. Прикупљање, приступ и обрада родно осетљивих података
9. Институционализација родне равноправности

Приоритетне области 1, 2, 3, 5, 8 и 9 анализирани су на основу постојећих докумената „Евиденција података о остваривању родне равноправности” и „План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности”, с тим да су ови документи допуњени предлозима мера које је потребно спровести.

Приоритетне области 4, 6 и 7 анализирани су на основу Анкете спроведене међу свим запосленима у Институту у периоду од 5. до 15. септембра 2023. године.

ИСТРАЖИВАЊЕ

Истраживање је спроведено у складу са Уредбом 2016/679 Европског парламента и комисије од 27. 4. 2016. о заштити појединаца у вези са обрадом личних података и о слободном кретању таквих података те о стављању изван снаге Директиве 95/46/ЕЗ (Општа уредба о заштити података). Упитник је дистрибуиран свим запосленима у Институту, а испитаници су били у могућности да га попуне у периоду од 5. до 15. септембра 2023. године. Анкетирање је било анонимно и добровољно.

Истраживање је имало за циљ покривање приоритетних поглавља 4. Балансирање између каријере и породице, 6. Родне пристрасности и стереотипи и 7. Родно засновано насиље/злостављање на раду.

У Институту је у тренутку спровођења истраживања радило 126 запослених, од тога 45 жена и 81 мушкарац. У попуњавању упитника учествовале су 62 особе (49,21% запослених у Институту), од чега су 38,71% биле жене, а 61,29% мушкарци. Ако се посматра одзивност по половима, упитник је попунило 53,33% од укупног броја жена запослених у Институту и 46,91% мушкараца запослених у Институту. Стога се узорак анкетираних може сматрати статистички значајним и непристрасним. Поређења ради, одзивност на анкете спроведене ранијих година на Универзитету у Новом Саду и Универзитету у Београду на анкете о родној равноправности нису прелазиле 15% запослених.

Након прикуљених података Одбор за родну равноправност је израдио детаљну анализу статистичких података из области родне равноправности у Институту, који је прилог овом Плану.

1. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У РУКОВОДСТВУ

Институт је организован у правној форми акционарског друштва, у коме Република Србија поседује 98% капитала и има управљачку структуру приказану на слици испод.



Управљачку структуру чине Скупштина, директор Института, директори 4 истраживачка центра, који формирају тзв. Колегијум директора, и који одговарају непосредно директору Института. Осим четири истраживачка Центра, у Институту постоји Лабораторија за испитивање и еталонирање и Заједничка (административна) служба. У оквиру Лабораторије за испитивање и еталонирање послује укупно 9 специјализованих лабораторија. Иако су лабораторије формално подређене делатностима центара, у складу са законским условима за њихову акредитацију, ове лабораторије су у организационој структури издвојене целине. У оквиру Заједничке службе организоване су Служба за правне, опште и кадровске послове, Служба за економске и комерцијалне послове, Одсек за рачуноводствене послове и Библиотека.

Скупштину Института именује Влада Републике Србије и као таква, она не може бити предмет овог плана.

Директора Института бира Скупштина Института, док директоре центара именује и разрешава директор, на основу усвојене систематизације радних места и испуњења обавезних квалификација кандидата. Анализа родне структуре управљачке структуре Института у протеклих десет година (2014-2023), показује да жене никада нису учествовале у руковођењу и доношењу одлука на највишем нивоу (директор Института, директор центра).

Уколико посматрамо родну структуру руководиоца лабораторија, можемо видети да жене руководе са 5 од 9 лабораторија, односно да чине 55,56% руководиоца.

У Заједничким службама руководиоци су 2 жене (66,67%) и 1 мушкарац (33,33%). Одсеком за рачуноводствене послове руководи независно привредно друштво регистровано за пружање рачуноводствених услуга.

Додатно је разматрана и структура Научног већа Института, које је посвећено научном развоју сарадника Института, развоју научних тимова и јачању научне позиције и квалитета Института. Научно веће Института чини 13 запослених из Института, од чега 5 (38,46%) жена и 8 (61,54%) мушкараца, па се у овом сегменту може сматрати да је постигнут задовољавајућ баланс.

Када је реч о анализи података добијених Упитником за родну равноправност по питању могућности утицања запослених на доношење одлука, као и по питању односа руководећег кадра према напредовању у каријери, детаљна анализа спроведена је у поглављу 7.

На основу статистичких података, и у складу са смерницама Европског института за родну равноправност, Институт одређује следећи:

ЦИЉ: Одржање родне равнотеже у управљачкој структури Института у сегментима у којима запослени Института имају утицај

те предвиђа следеће активности које доводе до постизања циља:

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Доношење препоруке о учешћу мање заступљеног пола у свим управљачким структурама Института	Колегијум директора, Одбор за родну равноправност	Усвојена препорука из овог плана	Одлука колегијума директора			X
2) Организовање годишњих обука за родну равноправност за запослене у Институту	Одбор за родну равноправност	Број организованих обука	Извештаји о организованој обуци	X	X	

2. РОДНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

Закон о родној равноправности Републике Србије (Сл. гласник РС, бр. 52/2021) утврђује да 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 (Члан 6, Став 9). Доступни статистички и рачуноводствени подаци везани за родну структуру запослених сумирани су у документу Евиденција података о остваривању родне равноправности. У тренутку састављања тог документа (29. 12. 2022.) у Институту је било 123 запослених, 41 жена и 82 мушкарца. Претходно је у 2022. години радни однос престао за укупно 3 жене и 6 мушкараца. До тренутка формирања овог Плана, у Институту је запослено 4 жене више и 1 мушкарац мање. Тренутни подаци показују да на нивоу целог Института већи број запослених чине мушкарци (64,29%), у односу на број жена који је (35,71%).

Што се тиче старосне структуре запослених, у табели испод дати су родно раздвојени подаци по старосним категоријама.

Старосна група	Жене	Мушкарци
21-30 година	5 (35,71%)	9 (64,29%)
31-40 година	14 (40,00%)	21 (60,00%)
41-50 година	10 (35,71%)	18 (64,29%)
51-60 година	11 (36,67%)	19 (63,33%)
61-70 година	2 (12,50%)	14 (87,50%)

Изузев у најстаријој старосној групи, постоји тенденција баланса родне заступљености у складу са институтским просеком. Ако се са тиме упореди тренд запошљавања и престанка радног односа у 2022. и 2023. години, виде се промене у корист мање заступљеног пола.

Према Евиденцији података о остваривању родне равноправности на дан 29. 12. 2022. године у односу на квалификације, односно стручну спрему, од свих доктора наука запослених у Институту, њих 33,33% су биле жене. Од запослених са високом стручном спремом 35,44% су биле жене. Од запослених са струковним студијама и високим школама, 37,50% су биле жене. У свим овим категоријама постоји задовољавајућ степен заступљености оба пола који је веома близу законом предвиђеног односа. Једино је у најнижим категоријама стручне спреме четворогодишње или трогодишње средње школе, проценат заступљености мушкараца био знатно већи, из разлога што су у питању углавном мајсторска и техничарска радна места на којима су ангажовани мушкарци. Са четворогодишњом средњом школом има свега 28,57% жена, а са трогодишњом 0%. При томе треба имати на уму да је проценат запослених са најнижим степеном стручности свега 2,44% у односу на укупан број запослених у Институту. Стога се закључује да је и по питању родне структуре запослених по категоријама, родна равноправност испод процената препоручених Законом о родној равноправности Републике Србије.

Заступљеност полова по организационим деловима Института је дат у табели испод.

Организациони део	Жене	Мушкарци
Центар за електроенергетске системе	56,25%	43,75%
Центар за аутоматику и регулацију	13,33%	86,67%
Центар за електроенергетске објекте	14,29%	85,71%
Центар за електромерења	37,25%	62,75%
Заједничке службе	61,53%	38,45%

Види се да је само у Центру за електроенергетске системе постигнута родна равноправност, док у осталим организационим јединицама има простора за побољшање. Највеће разлике у корист мушкараца су у Центру за аутоматику и регулацију и Центру за електроенергетске објекте, док су у Заједничким службама мушкарци на граници мање заступљености од жена.

С обзиром на то да је у Институту утврђено постојање родне сегрегације која је везана за стручност запослених, али и за области деловања Института, у Плану за родну равноправност одређује се следећи циљ:

ЦИЉ: Развијање система запошљавања осетљивог на родну равноправност у Институту,

те предвиђа следеће активности које доводе до постизања циља:

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Израда препоруке о развијању система запошљавања и унапређивања осетљивог на родну равноправност	Колегијум директора, Одбор за родну равноправност	Израђена препорука	Препорука доступна на веб сајту Института		X	X
2) Спровођење кампања за подстицање жена и мушкараца да се запошљавају у делатностима Института у којима нису традиционално запослени	Одбор за родну равноправност	Спроведена кампања	Извештаји о организованој кампањи		X	X

3. РОДНА РАВНОТЕЖА У НАПРЕДОВАЊУ У АКАДЕМСКОЈ КАРИЈЕРИ

Анализа података добијених Упитником показује да 71% жена и 79% мушкараца сматра да имају једнаке могућности у остваривању сопствених циљева у каријери. Међутим чак 79% жена изјаснило се да уопштено гледано, женско особље у Институту теже напредује на послу у односу на мушкарце, док је свега 37% анкетираних мушкараца сматрало да је то тако. Ово показује значајну разлику у перцепцији положаја женског особља код жена и мушкараца запослених у Институту. Такође је приметно да постоје одступања у оквиру саме женске популације испитаника када се одвојено посматрају жене са учешћем на пројектима и жене без учешћа на пројектима. Све анкетиране жене које су имале учешће на пројектима и студијама сматрају да је напредовање у каријери захтевније за женско истраживачко и научно особље.

Интересантно је да је у погледу става да ли за њих постизање родне равноправности има највиши приоритет, став мушкараца и жена приближно исти и да су и једна и друга група испитаника у 37-38% одговорили да се са тиме не слажу. Код жена 54% се изјаснило да се са тиме слаже, а 8% је било суздржано. Код мушкараца се 42% њих сложило са тиме, а 21% је било суздржано. Статистика се, међутим мења, ако се раздвоје одговори према учешћу на пројектима и студијама. У том погледу, код жена које су имале учешће на пројектима и студијама преовладава мишљење да је постизање родне равноправности од највишег приоритета, док жене које нису имале учешће на пројектима претежно то не сматрају.

Што се тиче активне улоге руководиоца у напредовању у каријери, 50% жена и 58% мушкараца се слаже да је то био случај, па се из тога може извући закључак да руководиоци подједнако помажу запослене оба пола.

Кључно питање, међутим, где се види и највећа разлика јесте лично искуство са родно заснованом дискриминацијом у напредовању у каријери. Свега 67% жена је одговорило да се са тиме није сусрело, док је 13% њих одговорило да се сусрело једном, а чак 21% да су се сусреле више пута. За разлику од њих, 95% мушких испитаника изјаснило се да није искусило никакву врсту родно засноване дискриминације по питању напредовања у каријери.

Жене су мање заступљене и у програмима стручног усавршавања и додатног образовања, као и оспособљавања приправника. Од 32 запослених у Институту, који се налазе на списку лица која се стручно усавршавају, налази се свега 11 (34,38%) жена.

У погледу дужине боравка на истом радном месту, постоји остварен баланс између полова што је илустровано табелом испод.

	Краће од 1 г.	1-3 године	3-5 година	5-10 година	Дуже од 10 г.
Жене	2 (40,00%)	2 (28,57%)	2 (40,00%)	1 (12,50%)	17 (45,95%)
Мушкарци	3 (60,00%)	5 (71,43%)	3 (60,00%)	7 (87,50%)	20 (54,05%)

Види се да је највећа разлика у стагнирању у каријери у категорији 5-10 година на истом радном месту, али такође и да највећи број запослених у Институту (59,68%) не напредује у каријери без обзира на родну припадност, што је очигледно специфичност организационе структуре и системиатизације радних места.

У погледу пројектног ангажовања, које доприноси напредовању у каријери, резултати показују да се жене ређе одлучују да пријављују пројекте. Само 18,75% пројеката пријављују жене. Што се тиче одобрених пројеката, студија и сл. жене су као руководиоци дупло ређе заступљене (33,33%) у односу на мушкарце. Што се тиче

ангажмана на пројектима као извршиоца, жене су и ту мање заступљене у односу на мушкарце са свега 29,79%.

На основу смерница Европског института за родну равноправност и анализе података из Упитника, Институт као циљ поставља: Подстицање родне равнотеже у оквиру напредовања у академској каријери.

ЦИЉ: Подстицање родне равнотеже у оквиру напредовања у академској каријери

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Идентификовање препрека при напредовању жена помоћу квалитативног истраживања у Институту (спровођење анкете)	Одбор за родну равноправност	Сprovedено квалитативно истраживање	Извештај о истраживању			X
2) Промовисање и спровођење кампање које чине видљивијим и доступнијим допринос родне разноликости у истраживачким тимовима	Директор, Центри Института, Одбор за родну равноправност	Сprovedена кампања	Извештај о промоцији и кампањи	X	X	X
3) Обележавање Међународног дана жена и девојака у науци (International Day of Women and Girls in Science) (11. фебрура) и промоција успешних жена и девојака Института из области STEM наука	Одбор за родну равноправност	Обележен Међународни дан жена и девојака у науци	Извештај о промоцији	X	X	X

4. БАЛАНСИРАЊЕ ИЗМЕЂУ КАРИЈЕРЕ И ПОРОДИЦЕ

Скоро половина испитаника (45,16%) се изјаснило да је имало потешкоћа са балансирањем између каријере и породице, односно 59,09% анкетираних жена и 46,88% анкетираних мушкараца. Иако се из овог односа не може закључити нека родно заснована дискриминација, разлике су уочљивије по питању искоришћавања права на одсуство ради трудноће, порођаја, бриге о детету или другом члану домаћинства, као и рада на даљину и последица одсуства, односно потребе за скраћивањем истих.

Нико од анкетираних мушкараца није никада искористио продужено одсуство са рада ради неге детета тзв. породилско одсуство оца. У осталим типовима одсуства, релативни односи су слични. Ако се узму очигледне биолошке разлике и одбију трудничка одсуства из статистике, резултати анкете показују да око 70% жена и 70% мушкараца заправо никада није искористило ниједан тип одсуства. Мушкарци чешће користе плаћена и неплаћена одсуства (25% у односу на 19% жена). Мушкарци знатно мање користе све остале облике одсуства, односно неговање друге особе и рад са непуним радним временом (укупно 6%), у односу на жене које ова одсуства користе дупло чешће (укупно 12%).

Чак 47% анкетираних жена осетило је негативне последице након повратка са одсуства ради неге детета, посебне неге детета или друге особе у односу на неку другу врсту одсуства. Док је код мушкараца овај проценат значајно нижи (свега 11%).

Запослени оба пола подједнако скраћују своје одсуство, да не би дошло до застоја и/или потешкоћа при даљем напредовању у каријери (67% жена и 60% мушкараца). Свакако да овако висок проценат утиче више на жене јер се оне чешће одлучују за различите видове одсуства, што значи да је и у овом сегменту статистике, заступљена родна дискриминација.

Од оних испитаника на које се то могло односити питање бриге о деци и одлуке да се учествује на пријавама пројекта нису значајно корелисани ни код једног пола у односу на други. Чак 53% жена и 38% мушкараца сматра да брига о деци на то не утиче.

Захваљујући могућности клизног радног времена у Институту, и мушкарци и жене су се у једнаком проценту изјаснили око коришћења могућности рада на даљину, односно од куће (63% анкетираних жена и 58% анкетираних мушкараца).

Већина испитаника се у великој мери слаже са тиме да им је потребна институционална помоћ као родитељима са децом млађом од 14 година при усклађивању радних обавеза са породичним обавезама (чак 83% испитаника женског пола и 74% испитаника мушког пола). Запослени са децом млађом од 14 година не би требало да раде прековремено, односно, да имају обавезе преко норме, а то је посебно важно женама (чак 67% испитаника женског пола), у односу на мушкарце (свега 42% испитаника мушког пола). Институт, на основу смерница Европског института за родну равноправност и анализе одговора из Упитника, поставља следећи циљ: Усклађивање радних и породичних обавеза запослених у Институту.

ЦИЉ: Усклађивање радних и породичних обавеза запослених у Институту.

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Доношење препоруке ради подршке запосленима са обавезом старања и бриге о деци до 14 година, старијим и болесним члановима породице код израде распореда обавеза	Колегијум директора, Одбор за родну равноправност	Усвојена препоруке	Извештаји центара о примени препоруке	X	X	X
2) Доношење препоруке ради подршке запосленима са обавезом старања и бриге о деци до 14 година, старијим и болесним члановима породице при расподели реализације обавезне норме само уз пристанак запосленог/не, у складу са институционалним могућностима	Колегијум директора, Одбор за родну равноправност	Усвојена препоруке	Извештаји центара о примени препоруке	X	X	X
3) Покретање свеобухватних кампања које имају за циљ подизање свести о важности усклађивања радних и породичних обавеза запослених у Институту	Одбор за родну равноправност	Покренута кампања	Извештај о спроведеним кампањама	X	X	X

5. РОДНА ДИМЕНЗИЈА У НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОМ РАДУ

Институт се истиче својим доприносом научно-истраживачкој делатности и обезбеђивању кадра са експертизом из области техничко-технолошких наука.

Поред већ споменуте родне димензије у погледу заступљености у пријавама и руковођењу пројектима, чак 58,06% испитаника упознато је са чињеницом да Институт нема усвојен План за постизање родне равноправности. Мишљење запослених о иницијативи за постизање родне равноправности је готово независно од родне припадности испитаника - 58% жена и 47% мушкараца изјаснило се да има афирмативан став о тој иницијативи, 38% жена и 47% мушкараца било је суздржано, а свега 4% жена и 5% мушкараца је изразило негативан став.

Поред тога, треба напоменути да је одзив запослених (49,20%) на Упитник о родној равноправности такође индикација потенцијалне подршке иницијативи.

За потребе ове анкете није спроведена анализа научно-истраживачких резултата у погледу броја патената, објављених радова у часописима и учешћа на научним конференцијама.

На основу смерница Европског института за родну равноправност, горе наведених резултата, као и Закона о родној равноправности из 2021. године, Институт поставља за циљ: Повећање присуства родних компоненти у научноистраживачком раду.

ЦИЉ: Повећање присуства родних компоненти у научноистраживачком раду.

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Укључивање родне перспективе у све фазе научноистраживачког рада, припреме и реализације научноистраживачких пројеката, публикација и креирање истраживачких тимова, као и у телима надлежним за вредновање резултата научноистраживачког рада	Директор, Колегијум директора, Одбор за родну равноправност	Усвојене препоруке	Препорука на веб страници Института и годишњи извештаји	X	X	X
2) Организовање округлих столова на тему родне перспективе у научноистраживачком раду, као и на тему коришћења родно осетљивог језика	Одбор за родну равноправност	Организован округли сто	Извештаји са округлих столова	X	X	X

6. РОДНЕ ПРИСТРАСНОСТИ И СТЕРЕОТИПИ

Резултати Упитника показују да су жене и мушкарци различитог мишљења када је реч о ставу да ли би у Институту било корисно увођење додатних олакшавајућих мера за жене. Чак 84% жена, а свега 34% мушкараца је одговорило афирмативно на ово питање. При томе се чак 93,33% жена које имају учешће на пројектима изјаснило да се са таквим предлогом слажу. Интересантно је да је чак 29% анкетираних мушкараца било против предлога за увођење оваквих мера.

Чак 75% жена сматра да је њихова компетентност потцењена у односу на мушкарце, док је став мушкараца управо супротан, 79% њих се изјаснило да то није тако. Овде очигледно постоји неједнака перцепција о положају припадника једног пола у односу на други, као последица неинформисаности, пристрасности и формираних стереотипа.

По питању свести о постојању родно засноване неједнаке поделе задатака дупло већи проценат жена сматра да је то тачно (42%) у односу на број мушкарца који се слаже са том констатацијом (21%). Слично, чак 68% жена сматра да се помоћни и административни послови у оквиру пројеката и осталих научно-истраживачких и пословних активности у Институту више распоређују женама него мушкарцима. Од тога чак 80% жена са учешћем на пројектима и студијама је тог мишљења. Са друге стране свега 18% анкетираних мушкараца сматра да је то тако.

Родно заснована неједнака подела у доношењу одлука је присутна у Институту према мишљењу 58% анкетираних жена, и свега 5% анкетираних мушкараца. Жене такође у драстично већој сразмери (46% анкетираних жена) доживљавају потцењивање својих истраживачких и пословних идеја, у односу на свега 3% анкетираних мушкараца.

На основу смерница Европског института за родну равноправност, резултата Упитника, као и законског оквира, Институт доноси циљ: Разградња родних стереотипа и пристрасности.

ЦИЉ: Разградња родних стереотипа и пристрасности.

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Спровођење кампање на тему разградње родних пристрасности и стереотипа за све запослене Института	Одбор за родну равноправност	Спроведена кампања	Извештај о спроведеној кампањи	X	X	X
2) Спровођење кампање на тему родне равноправности (видео, постери, награде) и промовисање примера добре праксе у координацији са центрима Института	Одбор за родну равноправност Центри	Спроведена кампања	Извештај о спроведеној кампањи	X	X	X
3) Креирање и редовно одржавање веб странице посвећене родној равноправности на интернет страници Института	Веб администратор	Креирана веб страница	Додати садржаји на веб страницу	X	X	X

7. РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ/ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ

Резултати Упитника показују да је 17,74% испитаника доживело неку врсту непријатности током радног односа у Институту, које по њиховом мишљењу задовољава критеријуме злостављања на радном месту. Жене су чешће погођене (37%), у односу на мушкарце (5%). Чак 42% жена је искусило родно засновану дискриминацију у било ком облику, од чега 38% је то доживело више пута. Код мушкараца је тај број знатно мањи, али је присутан и износи 5%.

И жене и мушкарци су се у једнаком проценту изјаснили да су доживели сексуално узнемиравање или злостављање на послу (4% жене и 3% мушкарци). 4% жена сведочи о сексуалном узнемиравању других, а 5% мушкараца о вишеструком сексуалном узнемиравању или злостављању других. Иако је број оваквих случајева очигледно мали (своди се на појединачне случајеве за оба пола на основу броја испитаника), забрињава то што се овакве појаве уопште дешавају у Институту, а посебно чињеница да остају непријављене, пошто лицу овлашћеном за подршку, коме запослени може да се обрати ако сумња да је изложен злостављању, нису достављене никакве званичне примедбе по том питању.

Универзитет у Београду, чији је Институт члан, се крајем 2021. године прикључио UniSAFE пројекту, који финансира Европска Унија, са циљем да се произведе знање о родно заснованом насиљу и сексуалном узнемиравању у научноистраживачким организацијама, да преведе ово знање у оперативне алате које ће моћи да користе научноистраживачке организације, као и креатори/ке политика из области родно заснованог насиља (више о пројекту: <https://unisafe-gbv.eu/>). На основу смерница Европског института за родну равноправност, горе наведених резултата, као и законских одредби из области родно заснованог насиља, Институт одређује за свој циљ: Подизање свести о родно заснованом насиљу и злостављању на раду.

ЦИЉ: Подизање свести о родно заснованом насиљу и злостављању на раду.

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Покретање иницијативе за усвајање правилника Института са упутством о поступку пријаве, родно засноване дискриминације, насиља и злостављања на раду ¹ као и процедурама за његово разрешење	Директор, Одбор за родну равноправност	Покренута иницијатива	Усвојен правилник		X	
2) Информисање запослених о правном оквиру заштите од дискриминације, родно заснованог насиља и злостављања на раду на нивоу Института и упознавање са обавезујућим одредбама аката Института	Директор, Одбор за родну равноправност Служба за опште, правне и кадровске послове	Одржане инфо-сесије	Потписане изјаве учесника о упознатошћу са садржајем презентованих докумената		X	X
3) Едукација запослених о сузбијању родно заснованог насиља и злостављања на раду	Одбор за родну равноправност	Одржане едукације	Извештај о одржаним едукацијама	X	X	X

¹ Усклађен са Чланом 3. Став 16. Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, односно одредбама Закона о спречавању злостављања на раду и Закона о забрани дискриминације

8. ПРИКУПЉАЊЕ, ПРИСТУП И ОБРАДА РОДНО ОСЕТЉИВИХ ПОДАТАКА

Институт прикупља родно осетљиве податке када је реч о структури запослених. Ово је осликано кроз „Евиденцију података о остваривању родне равноправности” и „План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности”. Ове статистичке родно осетљиве податке неопходно је на крају сваког трогодишњег циклуса допунити анкетирањем запослених у Институту на теме које нису обухваћене статистичким и рачуноводственим подацима.

ЦИЉ: Одржање инситуционалних капацитета за утврђивање одговарајућих родно осетљивих података.

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Успостављање процедуре за редовно прикупљање родно осетљивих података	Директор, Одбор за родну равноправност	Расписани онлајн упитници	Извештаји о анкетирању запослених			X

9. ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Први корак ка институционализацији родне равноправности је учињен оснивањем Одбора за родну равноправност Института одлуком донетом на 12. седници Колегијума одржаној 27. 3. 2023. године. Кључни радни задатак Одбора је био припрема Плана за постизање родне равноправности Института. Доношење плана као формалног акта је институционална промена, стратегија која ће отклонити препреке за успостављање родне равноправности у Институту. Крајњи циљ је, међутим, успостављање сталних тела и именовање лица која ће се у оквиру тих тела континуирано бавити питањима родне равноправности. Пратећи одредбе Закона о родној равноправности из 2021. године, као и упутства Европског института за родну равноправност (EIGE), Институт поставља за циљ: Успостављање родно осетљивог институционалног оквира у Институту.

ЦИЉ: Успостављање родно осетљивог институционалног оквира у Институту.

Активност	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2024	2025	2026
1) Успостављање Одбора за родну равноправност као сталног тела Института, састављеног од представника свих центара и Заједничких служби	Директор, Колегијум директора	Успостављен Одбор	Одлука Института	X		
2) Обучавање чланова Одбора за родну равноправност који би се континуирано бавили питањима родне равноправности	Директор, Колегијум директора	Одржане обуке	Извештаји о одржаним обукама	X	X	X
3) Успоставити подршку Одбору за родну равноправност за организовање активности, као и писање пројеката и других пријава на теме родно осетљивог научно-истраживачког рада	Директор, Колегијум директора, Тим за „Horizon Europe“	Број предлога релевантних пројеката	Извештаји о пријавама пројеката	X	X	X
4) Успостављање механизма редовног извештавања и надгледања спровођења Плана родне равноправности	Директор, Колегијум директора	Успостављен механизам	Годишњи извештаји	X	X	X

ДИРЕКТОР



Др Драган Ковачевић, дипл. инж. ел.
Научни саветник

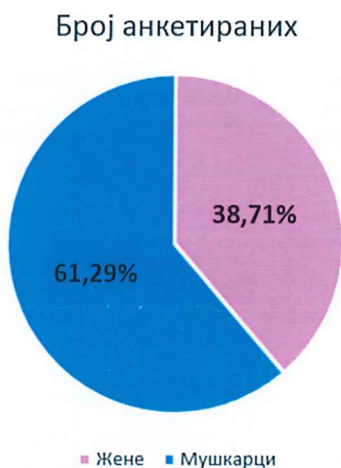
Прилог А – Резултати истраживања

У овом прилогу приказани су и анализирани резултати истраживања спроведеног међу запосленима Института у периоду од 5. до 15. септембра 2023. године. Већина питања бодована је применом Ликертове петостепене скале за изражавање мишљења по питању појединих ставова које је Одбор за родну равноправност сматрао релевантним за дате приоритетне области. Тамо где то није било могуће испитаницима су дати вишеструки избори, као и поља за унос одређеног конкретног одговора.

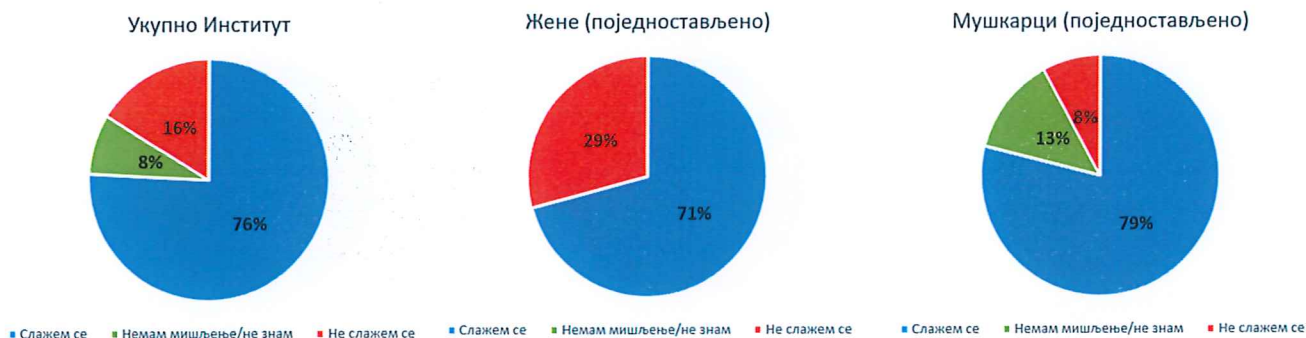
Упитник је попунило 62 од 126 запослених у Институту. У наставку су дати одговори статистички обрађени на више начина. Прво је дата поједностављена статистика код које су сродни одговори груписани у један јединствен одговор како би се поједноставила анализа. Статистика је најпре дата структурним кругом поједностављено на нивоу целог Института, а затим по родовима. Додатна анализа извршена је раздвајањем особа које имају учешће на пројектима и студијама, и оне које их немају. Ова анализа је приказана стубачним дијаграмима разврстана по половима. Нека од питања додатно су обрађена агрегацијом одговора и приказана стубачним дијаграмима.

Сви коментари и анализе дати су у тексту овог Плана, а овде је, ради једноставности, визуелно приказана одговарајућа статистика.

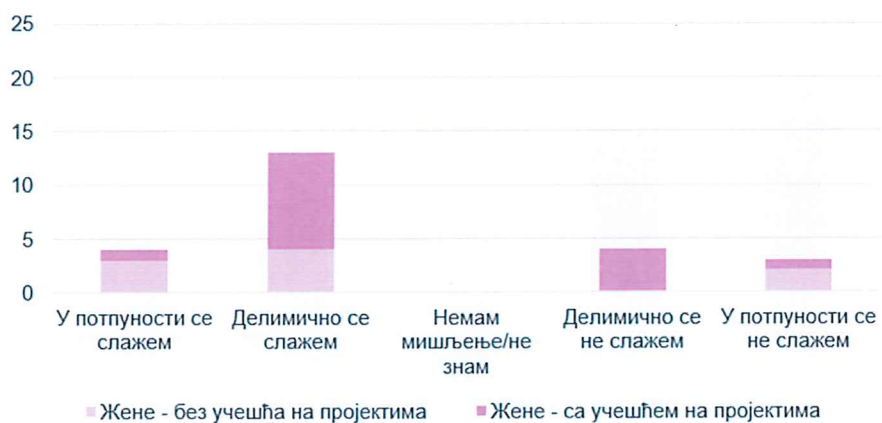
Пол испитаника



1. Да ли сматрате да жене и мушкарци имају једнаке могућности у остваривању жељених циљева у својој каријери?



Жене



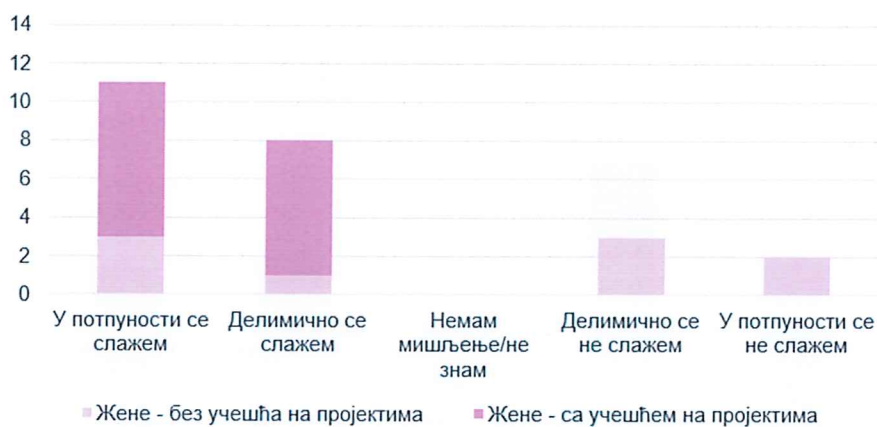
Мушкарци



2. Да ли сматрате да је напредовање у каријери захтевније за женско истраживачко и научно особље него за мушко?



Жене



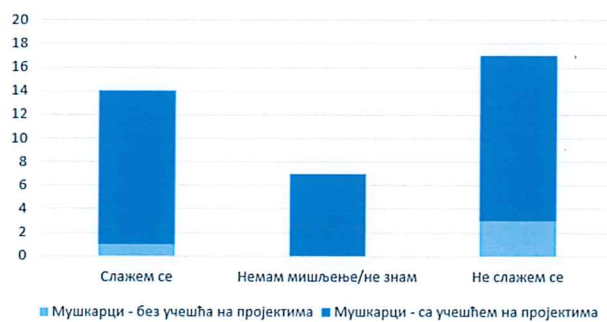
Мушкарци



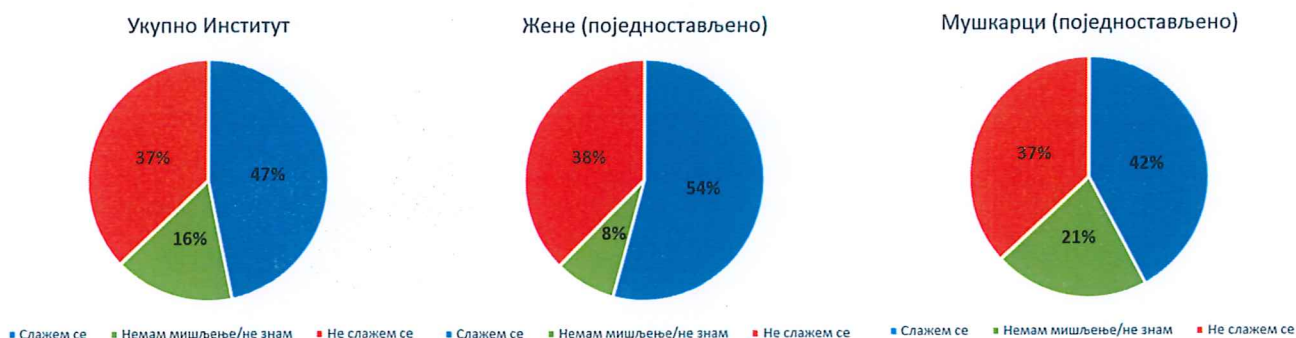
Жене



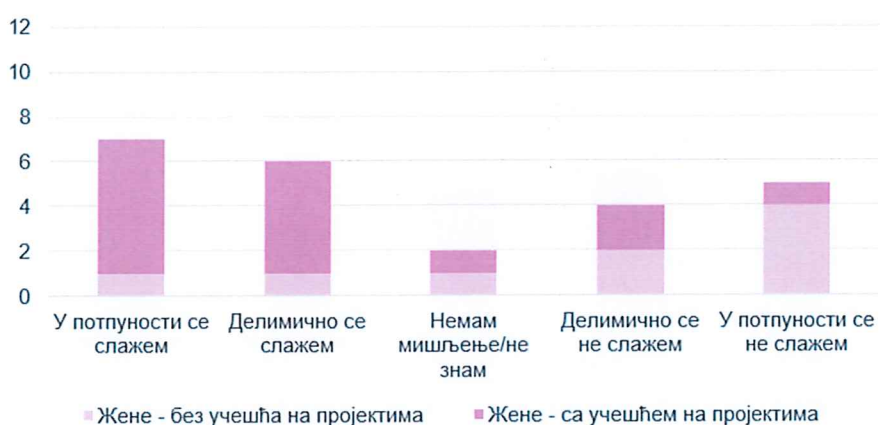
Мушкарци



3. Да ли за Вас лично постизање родне равноправности на послу има највиши приоритет?



Жене



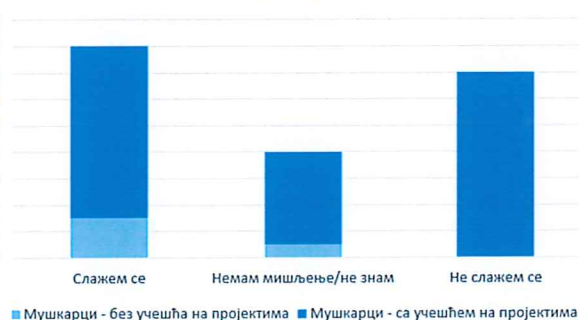
Мушкарци



Жене



Мушкарци

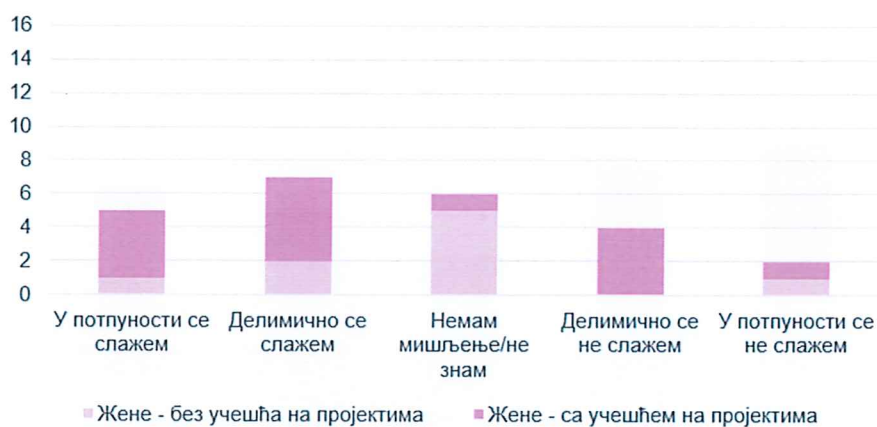


4. Да ли је у поступку Вашег стручног оспособљавања и усавршавања улога Вашег руководиоца била активна?

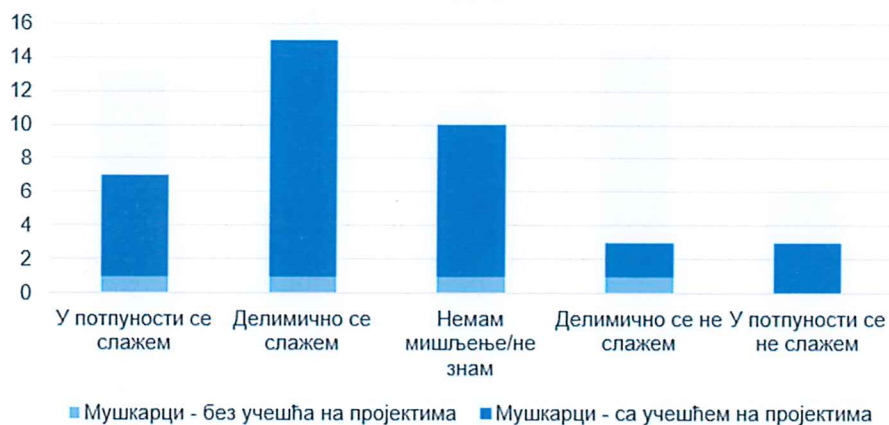


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

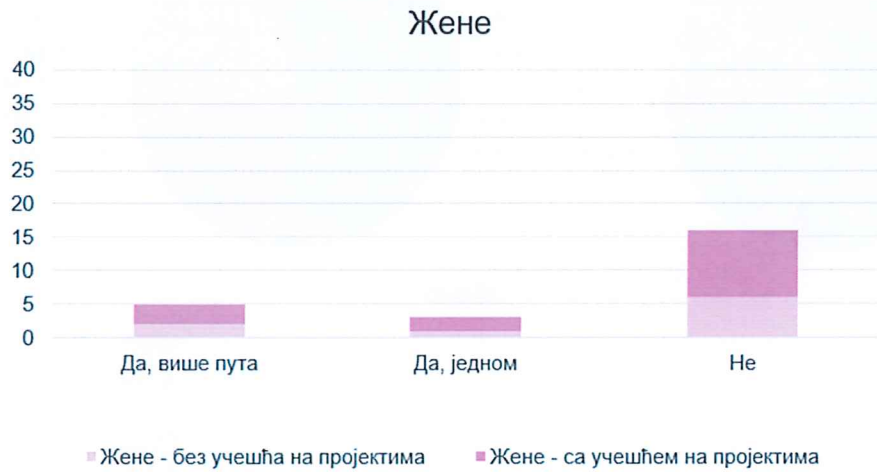
Жене



Мушкарци

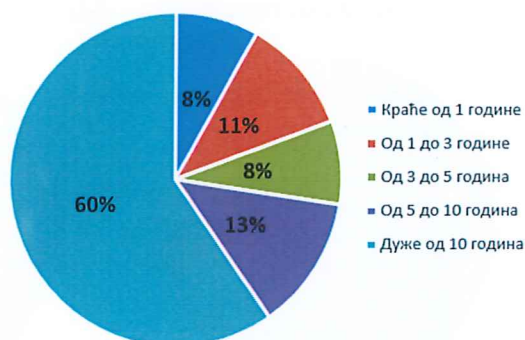


5. Да ли сте се лично сусрели са родно заснованом дискриминацијом у напредовању у својој каријери?

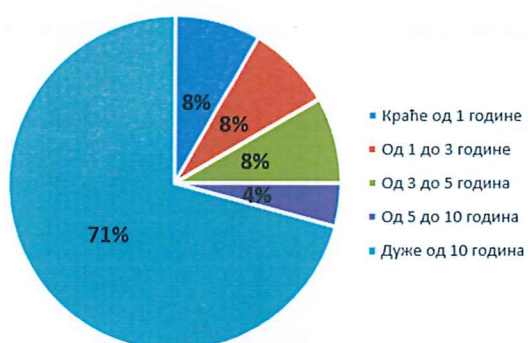


6. Колико дуго сте на тренутном радном месту?

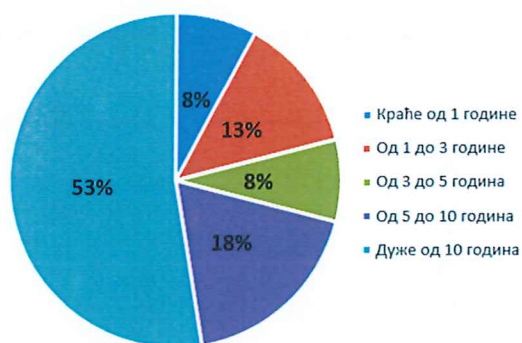
Укупно Институт



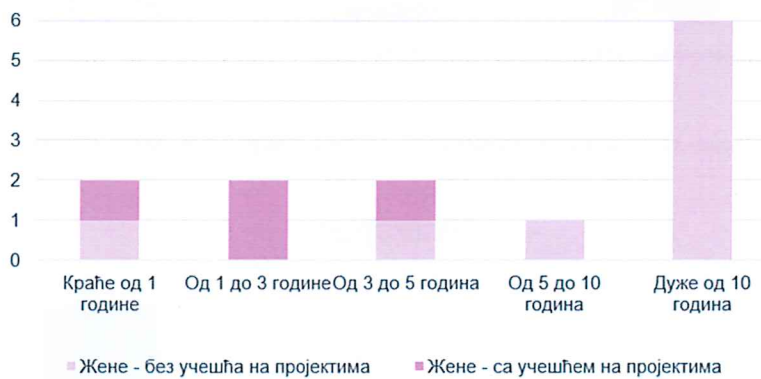
Жене (поједностављено)



Мушкарци (поједностављено)



Жене

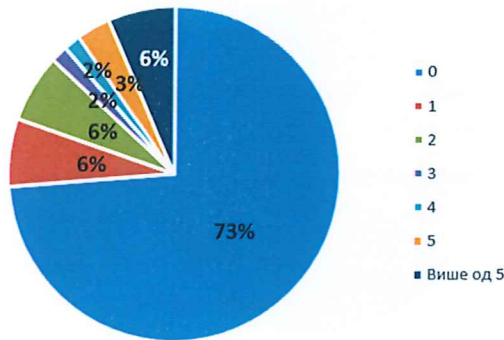


Мушкарци

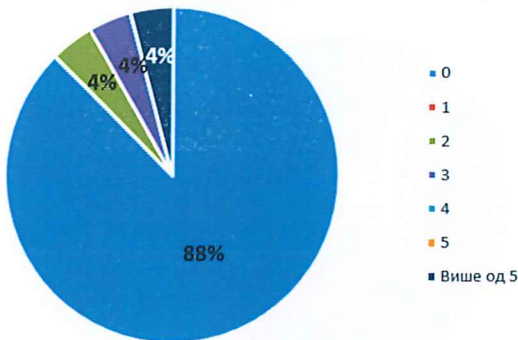


7. Колико пројеката сте у последњих 5 година пријавили као руководилац?

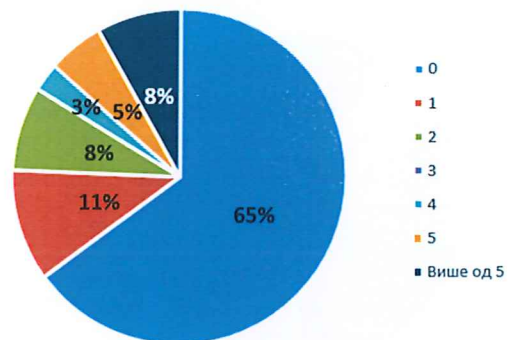
Укупно Институт



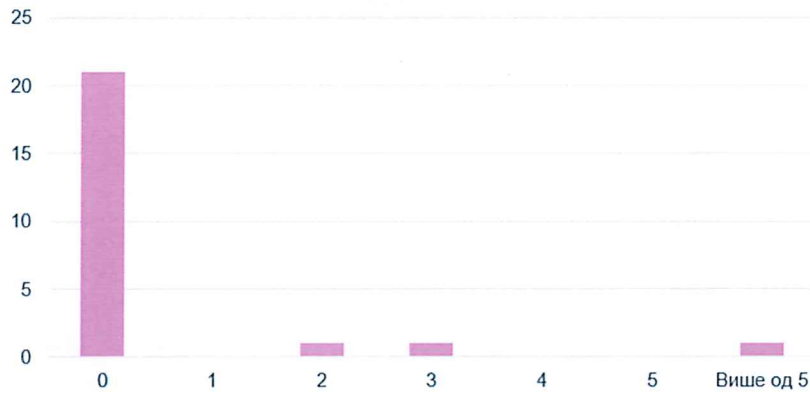
Жене (поједностављено)



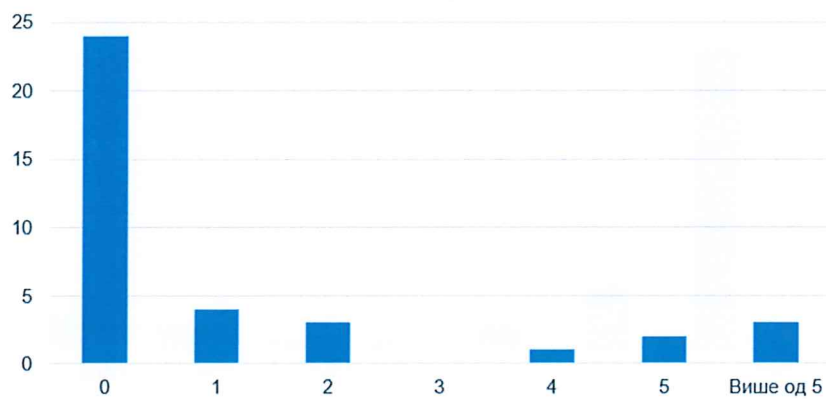
Мушкарци (поједностављено)



Жене

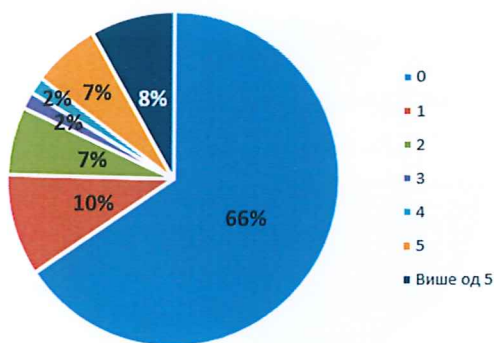


Мушкарци

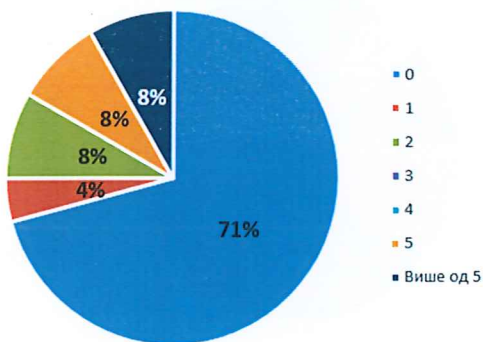


8. На колико пројеката, студија и сл. сте у последњих 5 година били ангажовани као руководилац?

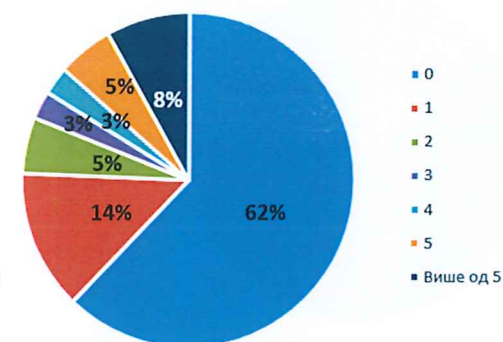
Укупно Институт



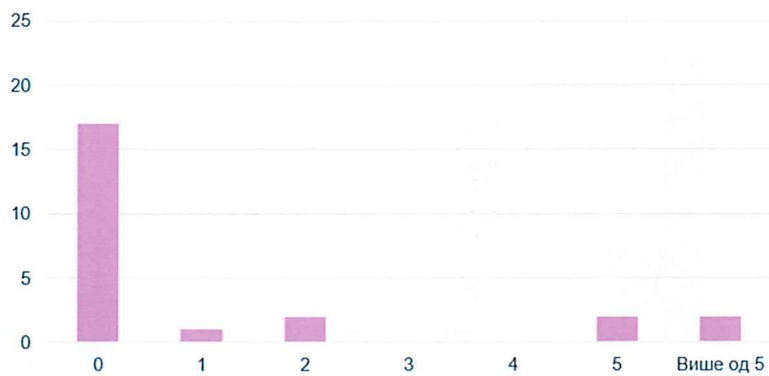
Жене (поједностављено)



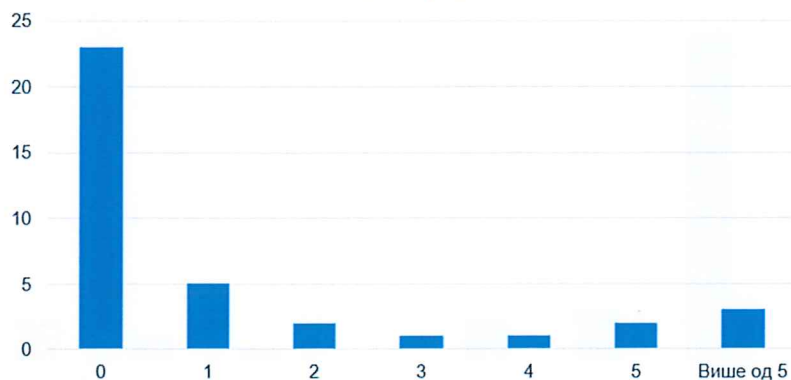
Мушкарци (поједностављено)



Жене

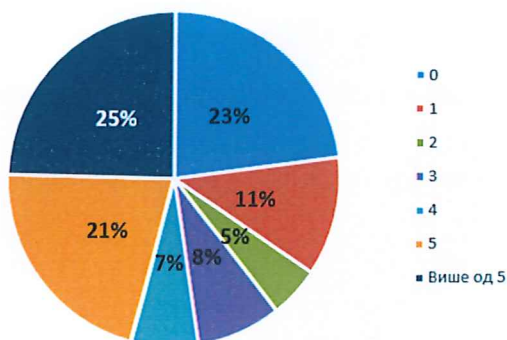


Мушкарци

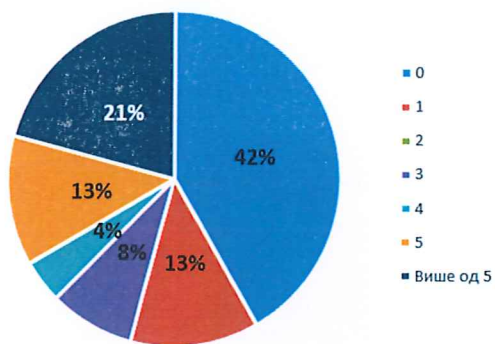


9. На колико пројеката, студија и сл. сте у последњих 5 година били ангажовани као члан тима?

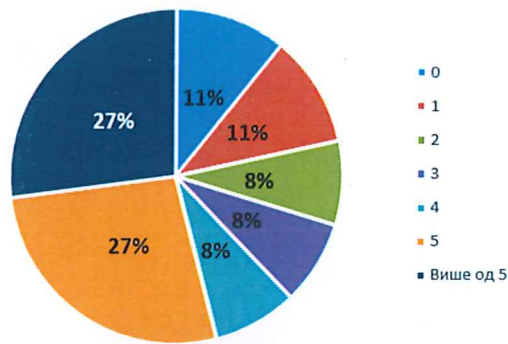
Укупно Институт



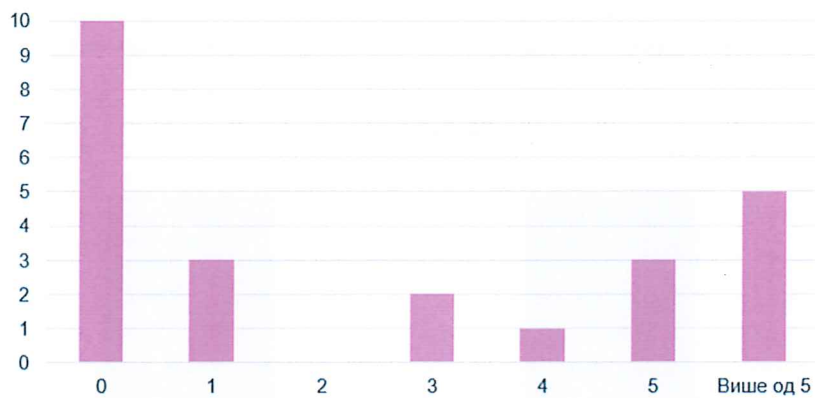
Жене (поједностављено)



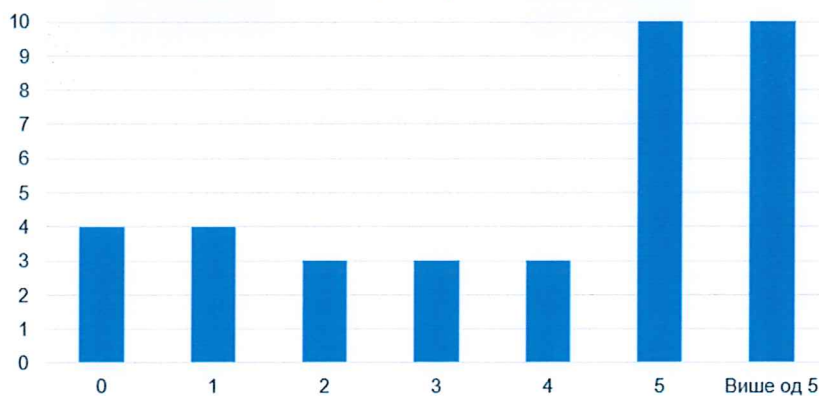
Мушкарци (поједностављено)



Жене

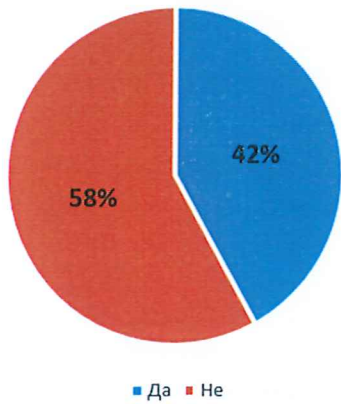


Мушкарци

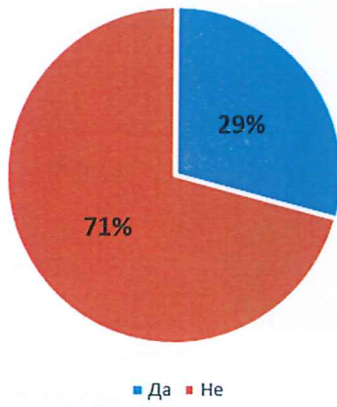


10. Да ли Институт има План за постизање родне равноправности?

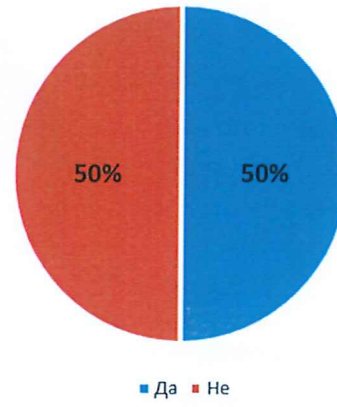
Укупно Институт



Жене (поједностављено)



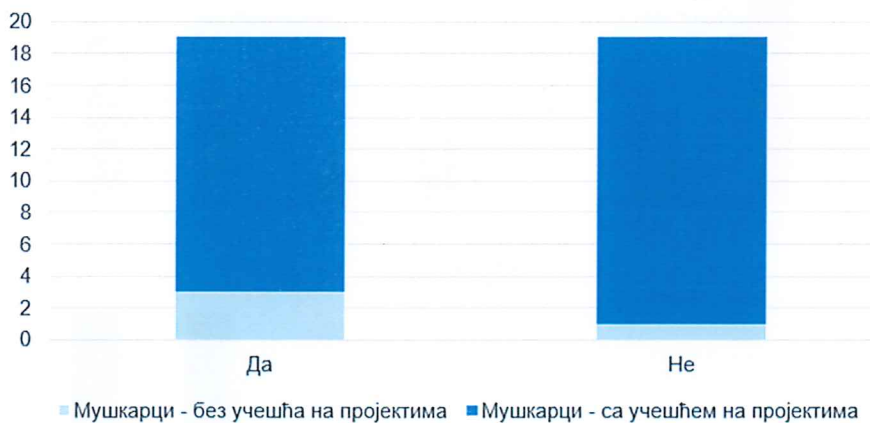
Мушкарци (поједностављено)



Жене

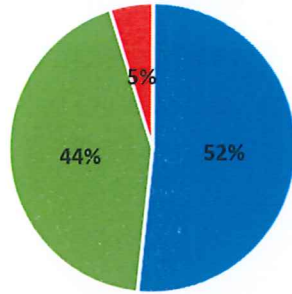


Мушкарци



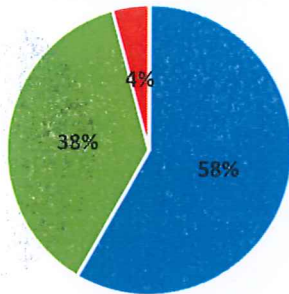
11. Без обзира на то да ли Институт има план за постизање родне равноправности или не, какво је Ваше мишљење о иницијативи за постизање родне равноправности на радном месту?

Укупно Институт

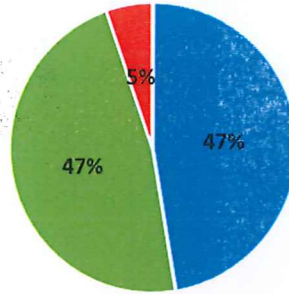


■ Афирмативно ■ Немам став по том питању ■ Негативно

Жене (поједностављено)

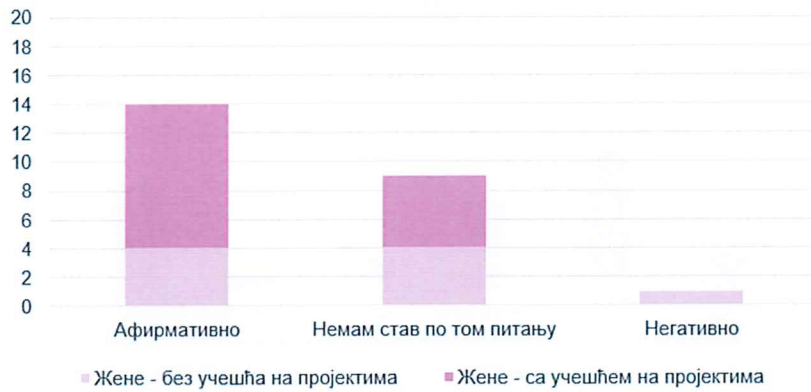


Мушкарци (поједностављено)



■ Афирмативно ■ Немам став по том питању ■ Негативно ■ Афирмативно ■ Немам став по том питању ■ Негативно

Жене

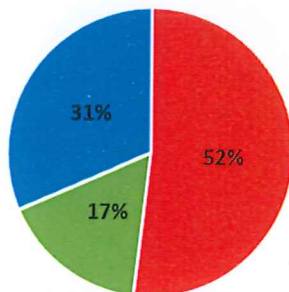


Мушкарци



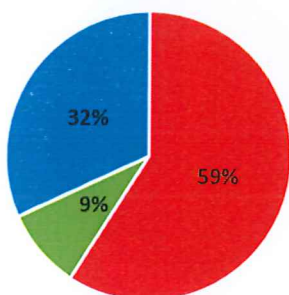
12. Да ли сте доживљавали потешкоће при усклађивању каријере и породичног живота или сте осетили негативне последице због одсуства са посла узрокованог породичним обавезама у односу на неку другу врсту одсуства?

Укупно Институт

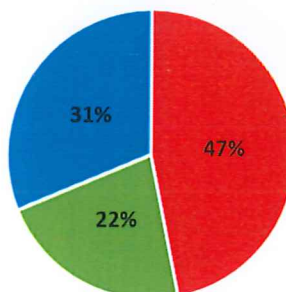


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)

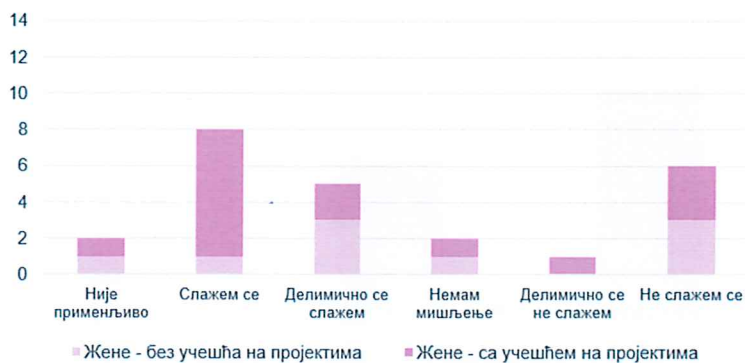


Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

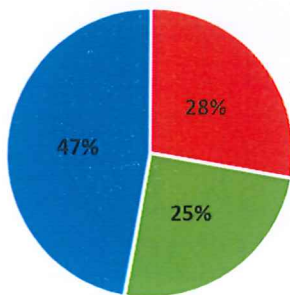


Мушкарци



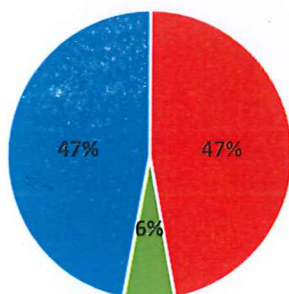
13. Да ли сте осетили негативне последице након повратка са одсуства ради неге детета, посебне неге детета или друге особе у односу на неку другу врсту одсуства?

Укупно Институт

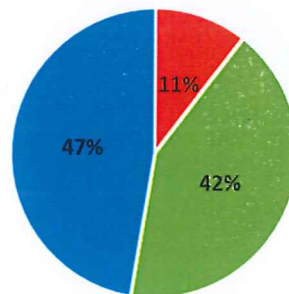


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)

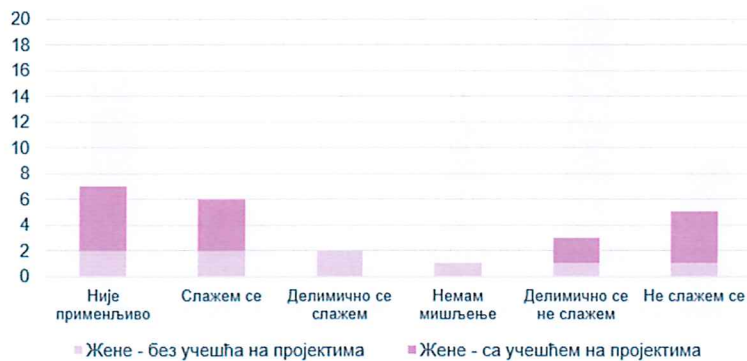


Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

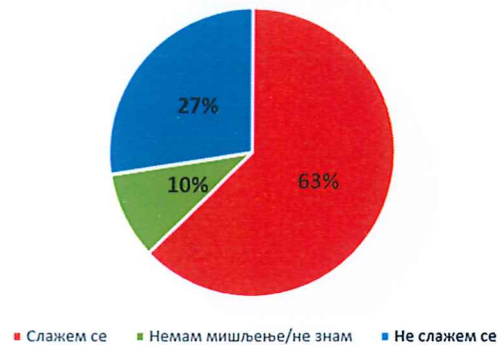


Мушкарци

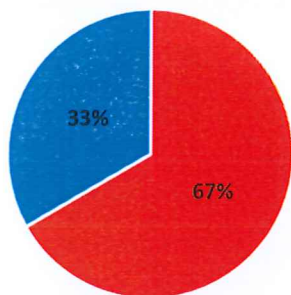


14. Да ли сте некада скратили своје одсуство, да не би дошло до застоја и/или потешкоћа при даљем напредовање у каријери?

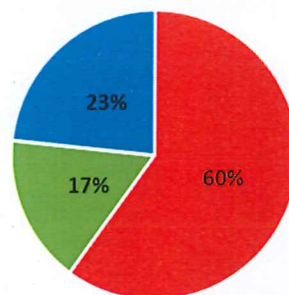
Укупно Институт



Жене (поједностављено)

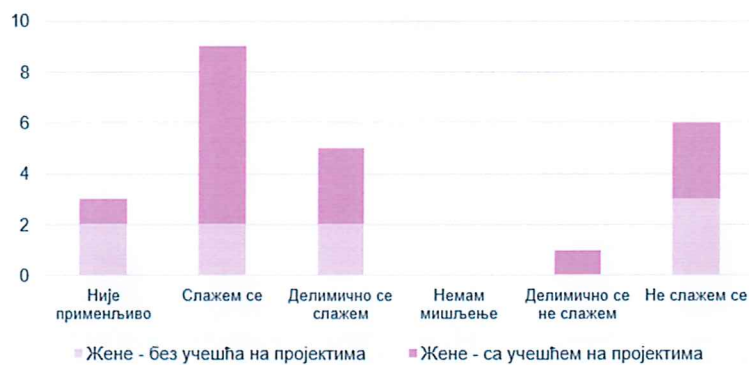


Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

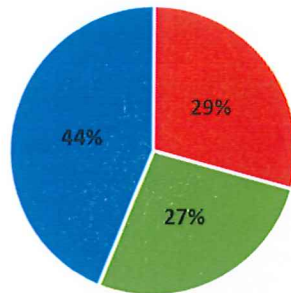


Мушкарци



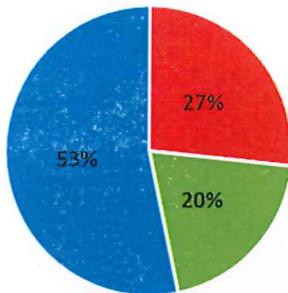
15. Да ли брига о деци утиче значајно на Вашу одлуку да учествујете у пријавама пројеката?

Укупно Институт

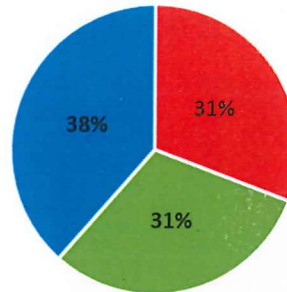


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)

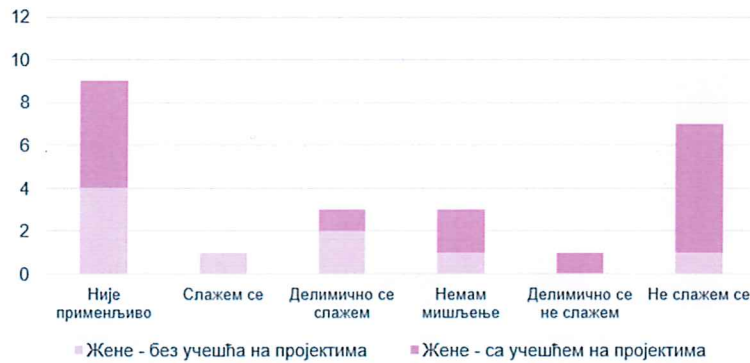


Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

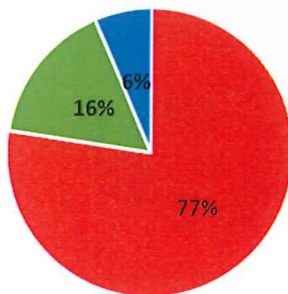


Мушкарци



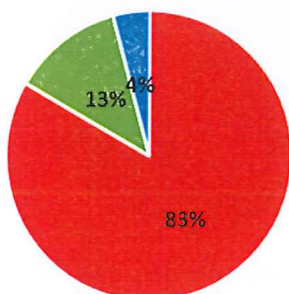
16. Да ли сматрате да је потребна помоћ послодавца родитељима са децом млађом од 14 година при усклађивању радних обавеза са породичним обавезама?

Укупно Институт

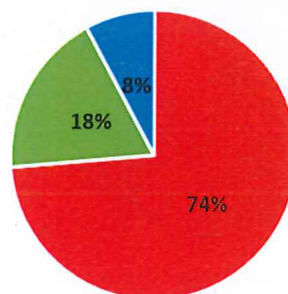


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)



Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

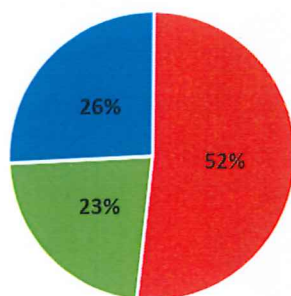


Мушкарци



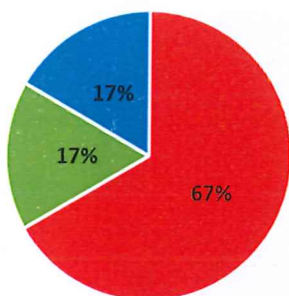
17. Да ли сматрате да запослени са децом млађом од 14 година не би требало да раде прековремено?

Укупно Институт

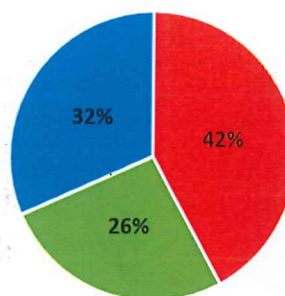


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)

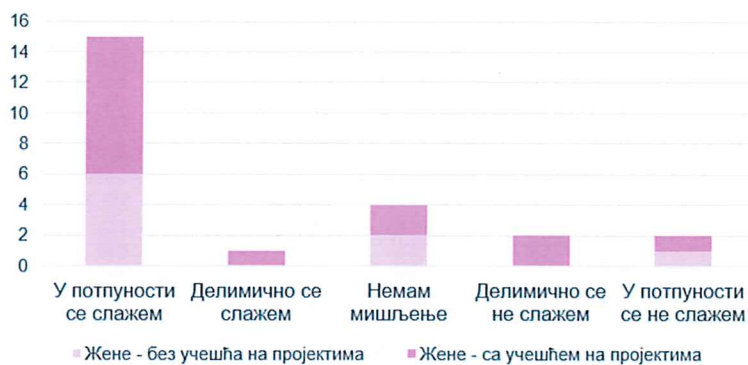


Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене



Мушкарци



18. Која одсуства сте користили у последње 3 године?

Укупно Институт



Жене (поједностављено)



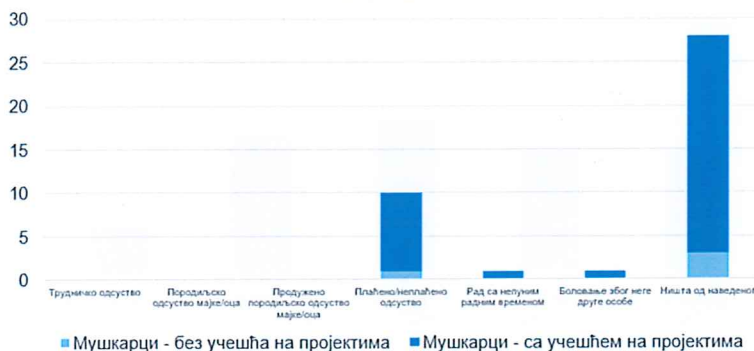
Мушкарци (поједностављено)



Жене

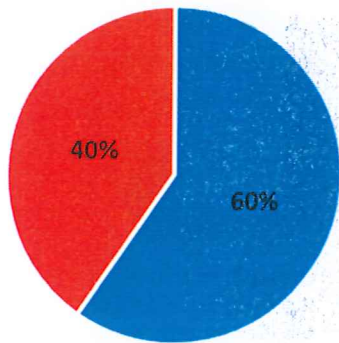


Мушкарци



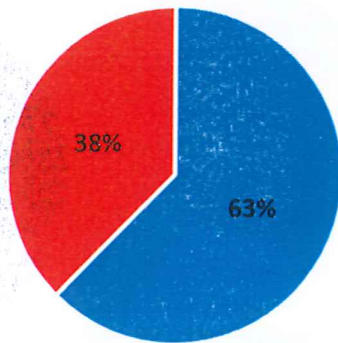
19. Да ли сте у последње 3 године користили могућност рада на даљину, односно рада од куће?

Укупно Институт



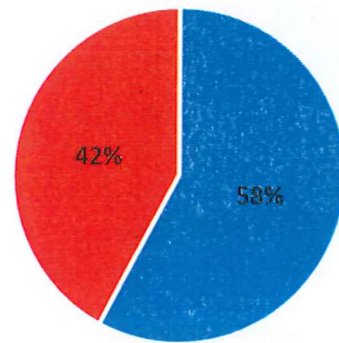
■ Да ■ Не

Жене (поједностављено)



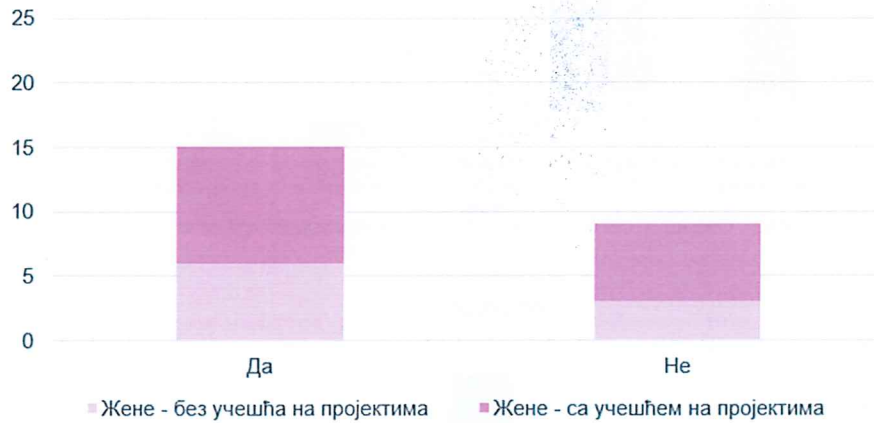
■ Да ■ Не

Мушкарци (поједностављено)



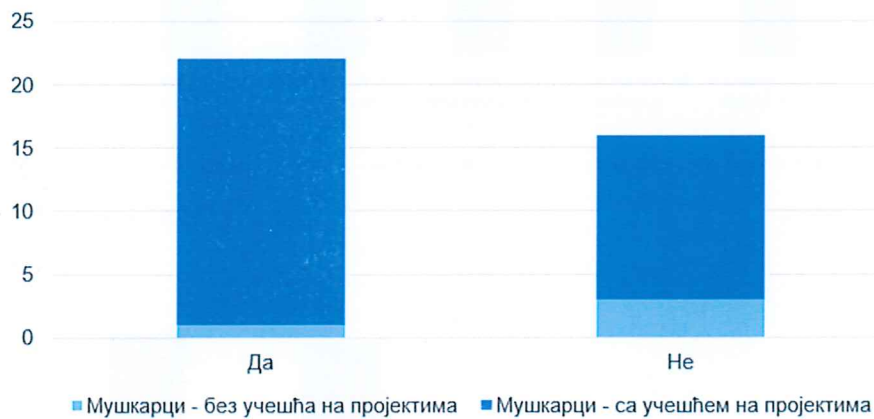
■ Да ■ Не

Жене



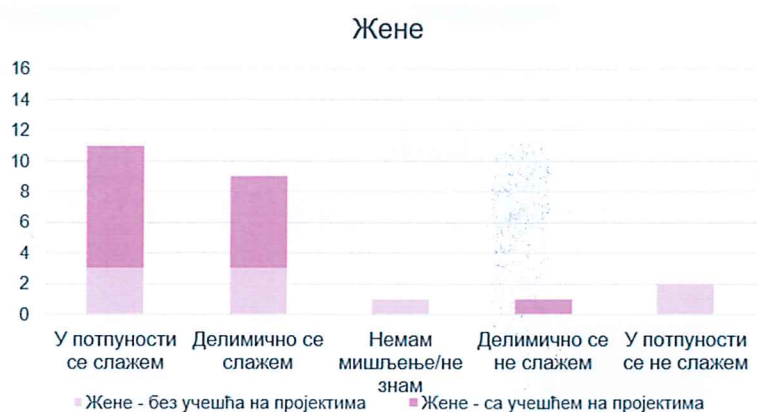
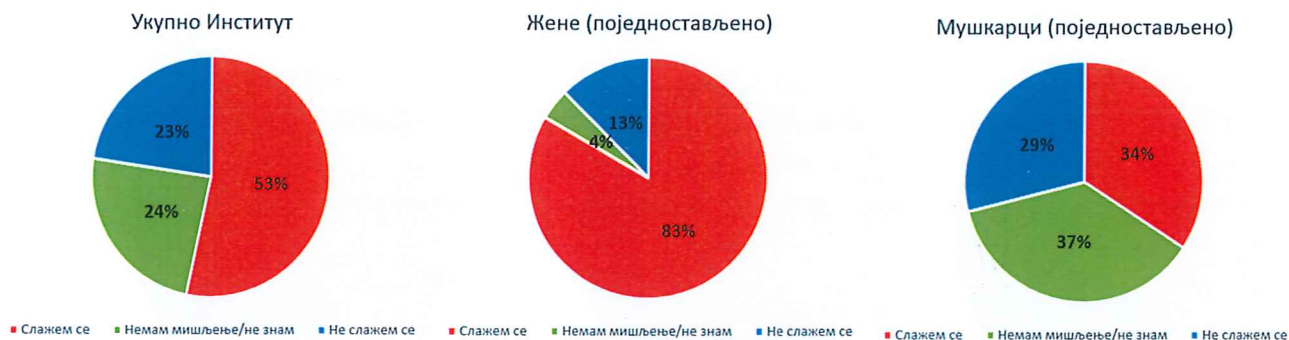
■ Жене - без учешћа на пројектима ■ Жене - са учешћем на пројектима

Мушкарци



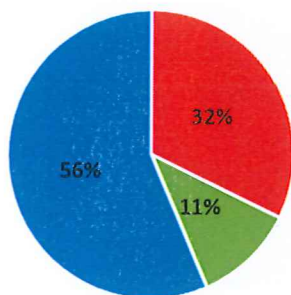
■ Мушкарци - без учешћа на пројектима ■ Мушкарци - са учешћем на пројектима

20. Да ли сматрате да би на Институту било корисно увођење додатних олакшавајућих мера за жене?



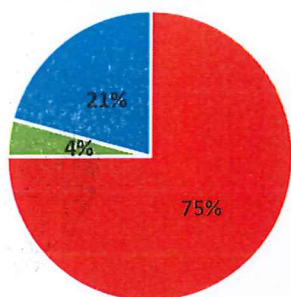
21. Да ли сматрате да је компетентност жена потцењена у односу на мушкарце?

Укупно Институт

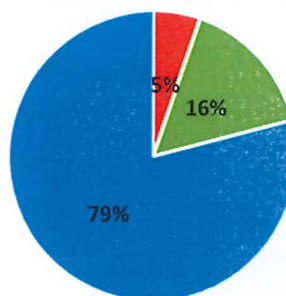


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)

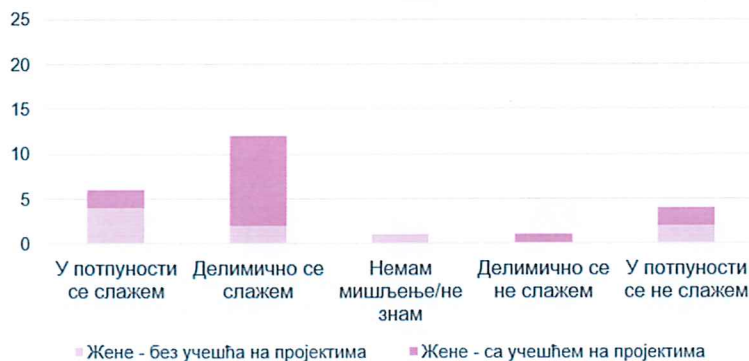


Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

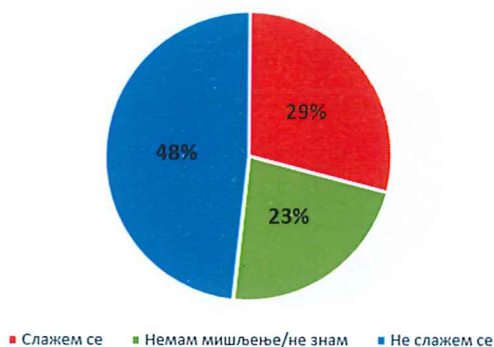


Мушкарци

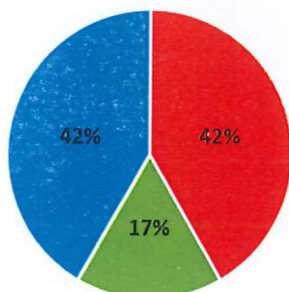


22. Да ли сматрате да на Институту постоји родно заснована неједнака подела задатака?

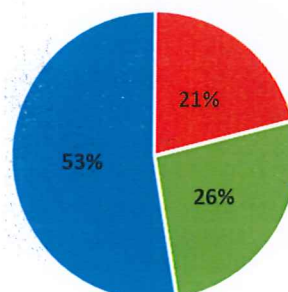
Укупно Институт



Жене (поједностављено)



Мушкарци (поједностављено)



■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

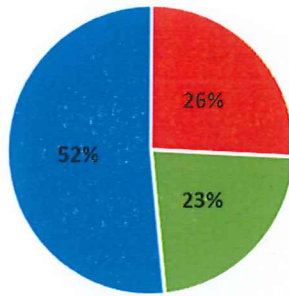


Мушкарци



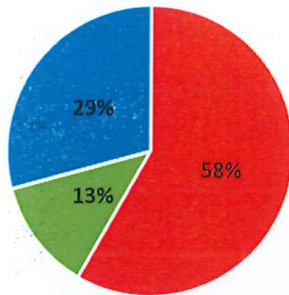
23. Да ли сматрате да на Институту постоји родно заснована неједнака подела у доношењу одлука?

Укупно Институт

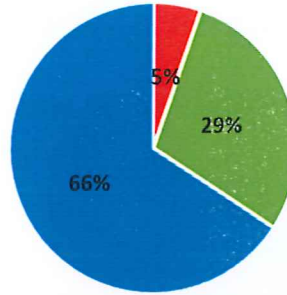


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)



Мушкарци (поједностављено)

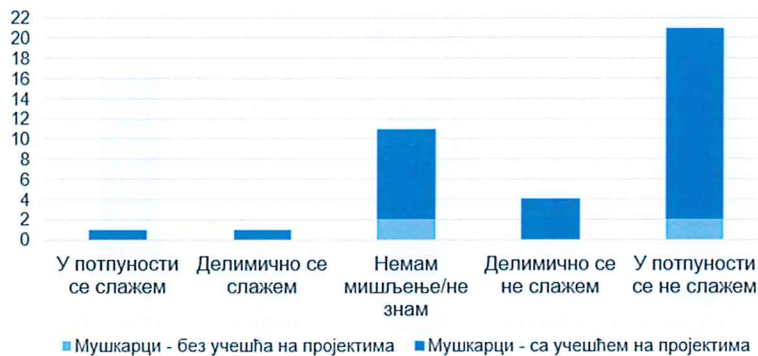


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

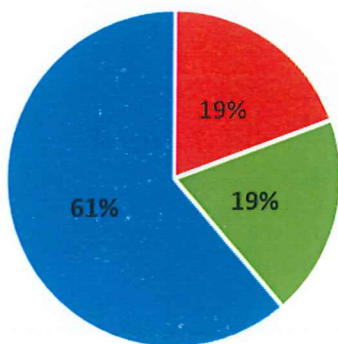


Мушкарци



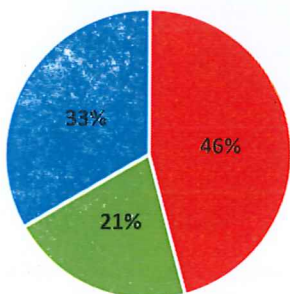
24. Да ли сматрате да жене чешће доживљавају потцењивање својих истраживачких и пословних идеја?

Укупно Институт

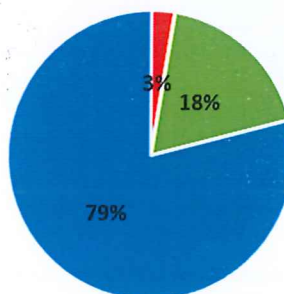


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене (поједностављено)

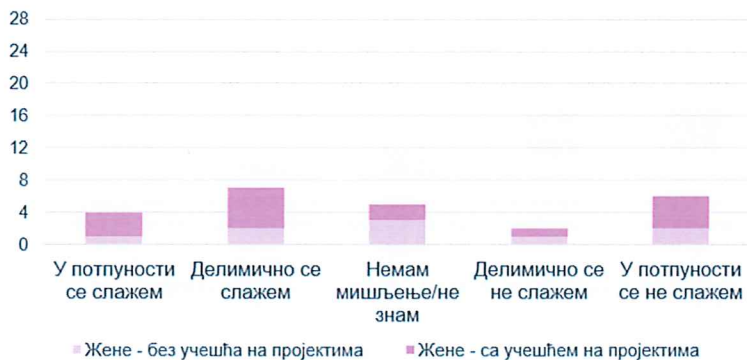


Мушкарци (поједностављено)

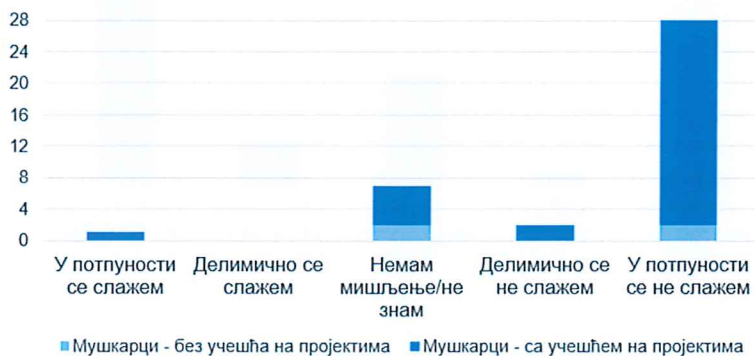


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене

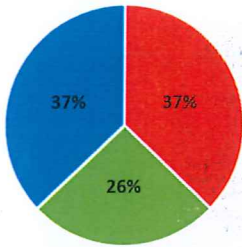


Мушкарци

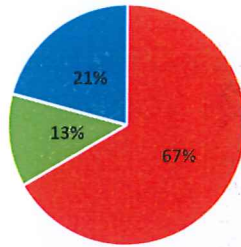


25. Да ли сматрате да се помоћни и административни послови у оквиру пројеката и осталих научно-истраживачких и пословних активности на Институту више распоређују женама него мушкарцима?

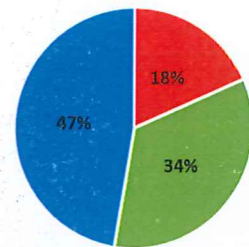
Укупно Институт



Жене (поједностављено)

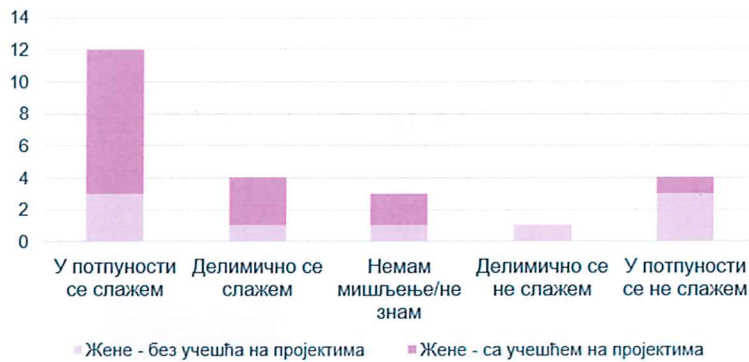


Мушкарци (поједностављено)

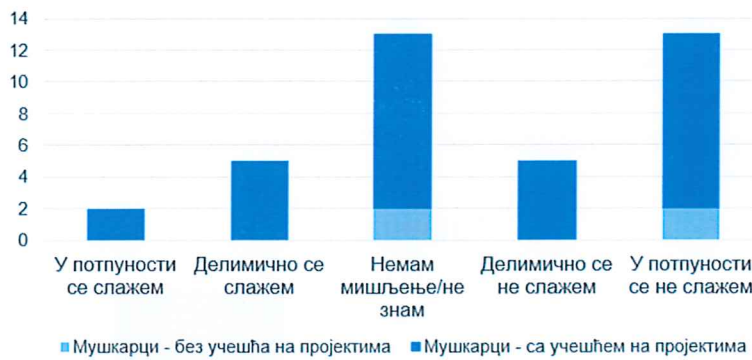


■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се ■ Слажем се ■ Немам мишљење/не знам ■ Не слажем се

Жене



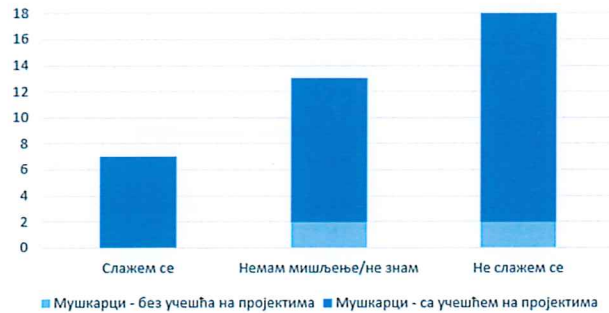
Мушкарци



Жене

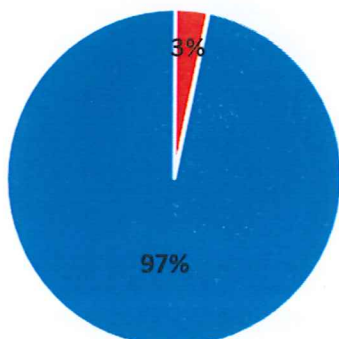


Мушкарци



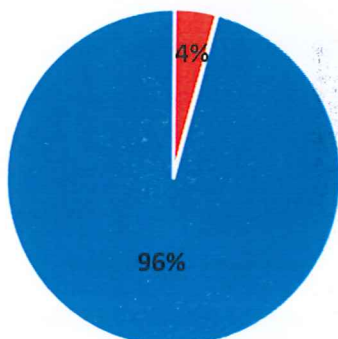
26. Да ли сте лично доживели родно засновану дискриминацију при запошљавању на Институту?

Укупно Институт



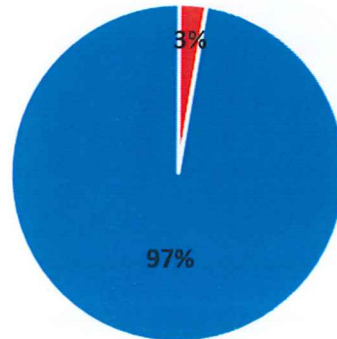
■ Да ■ Не

Жене (поједностављено)



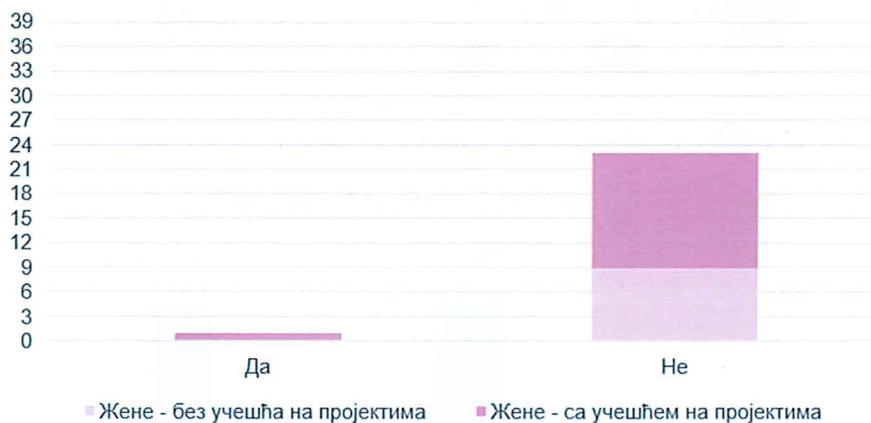
■ Да ■ Не

Мушкарци (поједностављено)

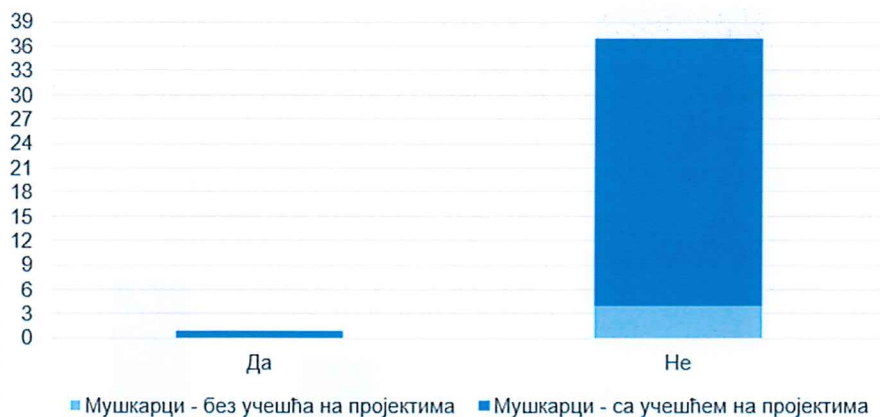


■ Да ■ Не

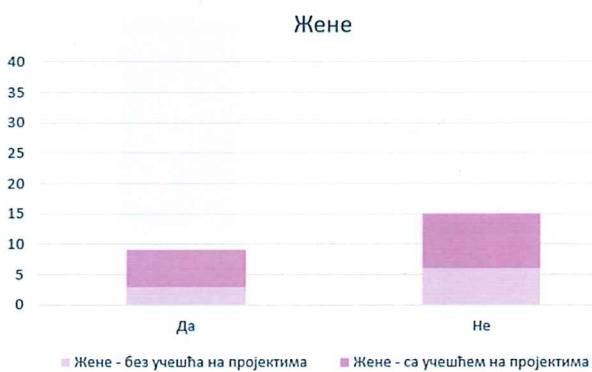
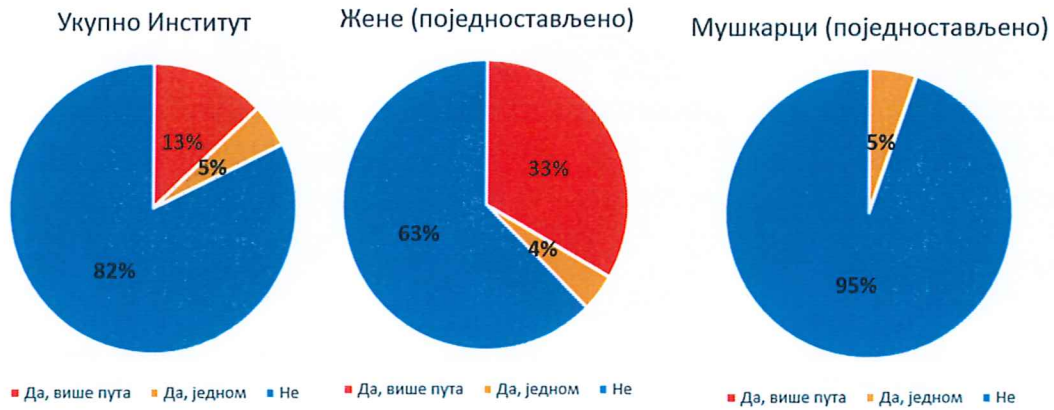
Жене



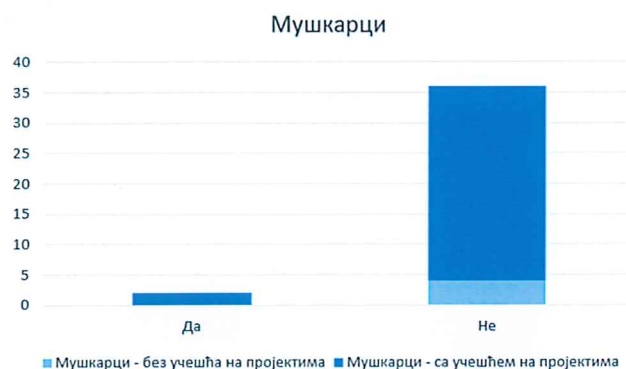
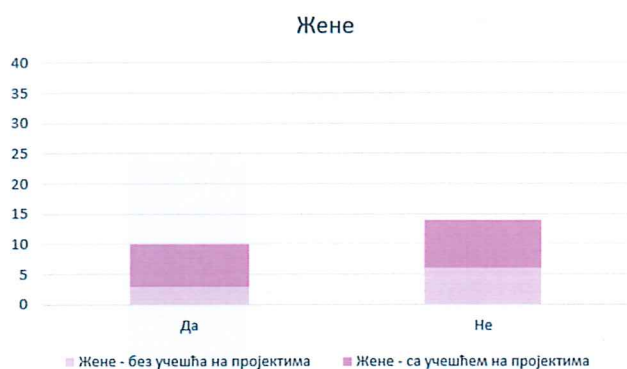
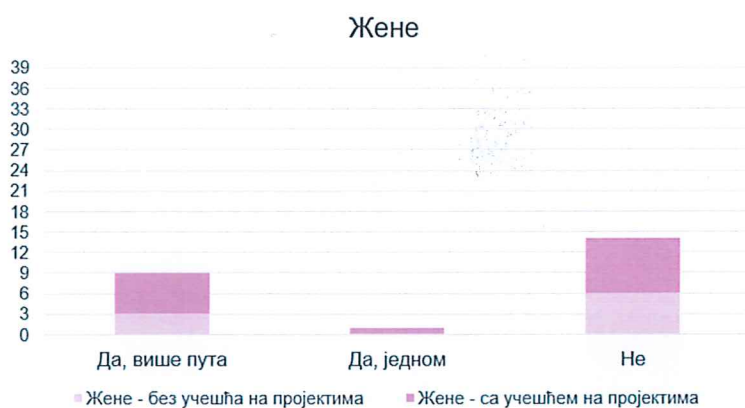
Мушкарци



27. Да ли сте током каријере лично доживели родно засновану снисходљивост или непоштовање?



28. Да ли сте искусили родно засновану дискриминацију у било ком облику?



29. Да ли сте доживели сексуално узнемиравање или злостављање на послу?



Жене



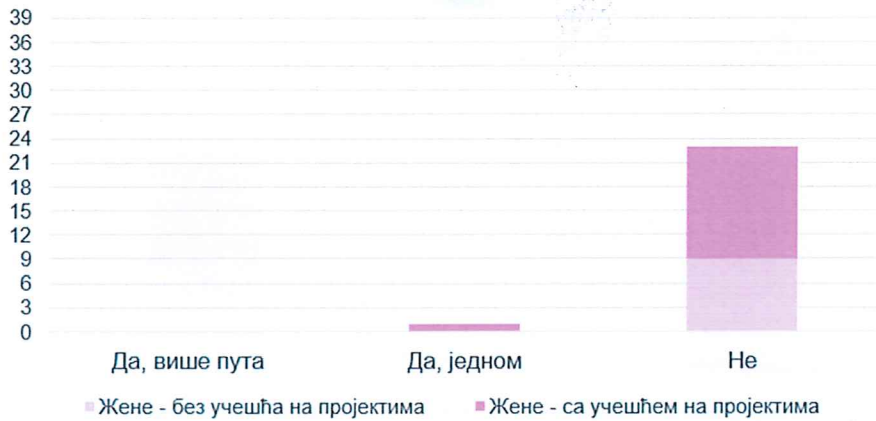
Мушкарци



30. Да ли сте сведочили о сексуалном узнемиравању или злостављању других?



Жене



Мушкарци

