

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021) и у складу са Статутом Института за медицинска истраживања доноси се

## П Л А Н МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

### **I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Институту за медицинска истраживања, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

### **II ПРАВНИ ОКВИР, ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

**Опште мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Института за медицинска истраживања јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

**Посебне мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника

осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравниотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравниотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравниотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### **III КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ИНСТИТУТУ ЗА МЕДИЦИНСКА ИСТРАЖИВАЊА, ОДНОСНО КОД ПОСЛОДАВЦА У ПРЕДХОДНОЈ ГОДИНИ**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 103.

Табела 1. Укупан број запослених разврстан по полној структури

Запослени на дан 25.12.2023.	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	18	17,71%
Жене	85	82,29%
Укупно	103	100,00%

Табела 2. Укупан број истраживача у научним, истраживачким и стручним звањима разврстан по полној структури

Истраживачи у звањима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	16	15,53%
Жене	73	70,88%
Укупно	89	86,41%

Табела 3. Укупан број истраживача у научним звањима разврстан по полној структури

Пол истраживача	Научни саветник		Виши научни сарадник		Научни сарадник	
Мушкарци	8	7,71%	1	0,97%	5	4,85%
Жене	12	11,65%	16	15,53%	28	27,18%
Укупно	20	19,42%	17	16,50%	33	32,04%
Укупно	70 ( 67,96%)					

Табела 4. Укупан број истраживача у истраживачким звањима на разврстан по полној структури

Пол истраживача	Истраживач сарадник		Истраживач приправник	
Мушкарци	2	1,94%	1	0,97%
Жене	10	9,71%	6	5,83%
Укупно	12	11,65%	7	6,80%
Укупно	19 (18,45%)			

Табела 5. Укупан број запослених у стручним службама разврстан по полној структури

Запослени у стручним службама	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	1	0,97%
Жене	13	12,62%
Укупно	14	13,59%

Табела 6. Укупан број запослених на руководећим радним местима разврстан по полној структури

Запослени на руководећим радним местима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	5	3,88%
Жене	9	18,45%
Укупно	14	22,33%

Табела 7. Укупан број запослених у чланству Научног већа разврстан по полној структури

Запослени чланови Научног већа	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	4	3,88%
Жене	19	18,45%
Укупно	23	22,33%

Табела 8. Укупан број чланова Управног одбора разврстан по полној структури

Чланови Управног одбора	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	0	0 %
Жене	7	6,80%
Укупно	7	6,80%

Табела 9. Полна структура запослених по нивоима образовања у оквиру 11 научних група

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 8	14 ( 13,59%)	56 (54,37%)	70 (67,96%)
Ниво 7.2	3 ( 2,91%)	16 (15,53%)	19 ( 18,45%)
Ниво 7.1	0 ( 0%)	0 ( 0%)	0 ( 0%)
Ниво 6.2	0 ( 0%)	0 ( 0%)	0 ( 0%)
Ниво 4	0 ( 0%)	0 ( 0%)	0 ( 0%)

Табела 10. Полна структура запослених по нивоима образовања у оквиру стручних служби

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 7.2	0 ( 0%)	4 (3,88%)	4 (3,88%)
Ниво 7.1	0 ( 0%)	1 (0,97%)	1 (0,97%)
Ниво 6.2	0 ( 0%)	0 (0%)	0 (0%)
Ниво 6.1	0 ( 0%)	0 (0%)	0 (0%)
Ниво 4	1 (0,97%)	4 (3,88%)	4 (3,88%)
Ниво 3	0 ( 0%)	3 (2,91%)	3 (2,91%)
Ниво 1	0 ( 0%)	1 (0,97%)	1 (0,97%)
Укупно	1 (0,97%)	13 (12,62%)	14 (13,59%)

Табела 11. Старосна структура запослених

	Старосна структура запослених										Укупно
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	1	8	4	36	4	22	5	18	2	3	
	(0,97%)	(7,77%)	(3,88)	(34,95%)	(3,88%)	(21,36)	(4,85%)	(17,48%)	(1,97%)	(2,91%)	
Укупно	9 (8,74%)		40 (38,83%)		26 (25,24%)		23 (22,23%)		5 (4,85%)		103

Табела 12. Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку)

Запослени упућени на допунско образовање/стручно усавршавање	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	5	(4,85%)
Жене	20	(19,42%)
Укупно	25	(24,27%)

Табела 13. Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	1	(0,97%)
Жене	5	(4,85%)
Укупно	6	(5,83%)

Табела 14. Укупан број лица отпуштених у претходној години

Укупан број лица отпуштених у претходној години	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	1	(0,97%)
Жене	1	(0,97%)
Укупно	2	(1,94%)

Табела 15. Укупан број лица пензионисаних у претходној години

Укупан број лица пензионисаних у претходној години	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	0	(0%)
Жене	2	(1,94%)
Укупно	2	(1,94%)

Табела 16. Укупан број лица која су у претходној години користила породично одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета

Укупан број лица која су у претходној години користила породично одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	0	(0%)
Жене	2	(1,94%)
Укупно	2	(1,94%)

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол): **0**

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: **М: 0, Ж: 0**

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Института за медицинска истраживања долази се до оцене да је стање **одлично**.

#### IV ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Институт за медицинска истраживања.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
4. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;
6. 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 и сл.);
7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;
8. организовање исхране запослених;
9. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
10. давање стипендија за дефицитарна занимања и стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;
11. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
12. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
13. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
14. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
15. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
16. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
17. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

## **V ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА**

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Тамара Баришић, секретар Института за медицинска истраживања.

Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши директор Института.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

## **VI НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

Подаци о реализацији плана у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег плана који, у складу са законом, усвајају органи Института за медицинска истраживања.

План ће по усвајању бити доступан на интернет страници Института за медицинска истраживања, запослени ће бити обавештени о његовом доношењу.

Извештај о спровођењу Плана биће достављен надлежним органима у складу са Законом.

У Београду, дана 25.12.2023. године

Директор Института за медицинска  
истраживања



  
Др Саша Радовановић

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и у складу са Статутом Института за медицинска истраживања доноси се

## **П Л А Н**

### **МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ**

#### ***I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА***

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Институту за медицинска истраживања, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

#### ***II ПРАВНИ ОКВИР, ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ***

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

***Опште мере*** за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Института за медицинска истраживања јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

***Посебне мере*** за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника



осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### **III КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ИНСТИТУТУ ЗА МЕДИЦИНСКА ИСТРАЖИВАЊА, ОДНОСНО КОД ПОСЛОДАВЦА У ПРЕХОДНОЈ ГОДИНИ**

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 103.

Табела 1. Укупан број запослених разврстан по полној структури

Запослени на дан 25.12.2023.	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	18	17,71%
Жене	85	82,29%
Укупно	103	100,00%

Табела 2. Укупан број истраживача у научним, истраживачким и стручним звањима разврстан по полној структури

Истраживачи у звањима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	16	15,53%
Жене	73	70,88%
Укупно	89	86,41%

Табела 3. Укупан број истраживача у научним звањима разврстан по полној структури

Пол истраживача	Научни саветник		Виши научни сарадник		Научни сарадник	
Мушкарци	8	7,71%	1	0,97%	5	4,85%
Жене	12	11,65%	16	15,53%	28	27,18%
Укупно	20	19,42%	17	16,50%	33	32,04%
Укупно	70 ( 67,96%)					

Табела 4. Укупан број истраживача у истраживачким звањима на разврстан по полној структури

Пол истраживача	Истраживач сарадник		Истраживач приправник	
Мушкарци	2	1,94%	1	0,97%
Жене	10	9,71%	6	5,83%
Укупно	12	11,65%	7	6,80%
Укупно	19 (18,45%)			

Табела 5. Укупан број запослених у стручним службама разврстан по полној структури

Запослени у стручним службама	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	1	0,97%
Жене	13	12,62%
Укупно	14	13,59%

Табела 6. Укупан број запослених на руководећим радним местима разврстан по полној структури

Запослени на руководећим радним местима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	5	3,88%
Жене	9	18,45%
Укупно	14	22,33%

Табела 7. Укупан број запослених у чланству Научног већа разврстан по полној структури

Запослени чланови Научног већа	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	4	3,88%
Жене	19	18,45%
Укупно	23	22,33%

Табела 8. Укупан број чланова Управног одбора разврстан по полној структури

Чланови Управног одбора	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	0	0 %
Жене	7	6,80%
Укупно	7	6,80%

Табела 9. Полна структура запослених по нивоима образовања у оквиру 11 научних група

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 8	14 ( 13,59%)	56 (54,37%)	70 (67,96%)
Ниво 7.2	3 ( 2,91%)	16 (15,53%)	19 ( 18,45%)
Ниво 7.1	0 ( 0%)	0 ( 0%)	0 ( 0%)
Ниво 6.2	0 ( 0%)	0 ( 0%)	0 ( 0%)
Ниво 4	0 ( 0%)	0 ( 0%)	0 ( 0%)

Табела 10. Полна структура запослених по нивоима образовања у оквиру стручних служби

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 7.2	0 ( 0%)	4 (3,88%)	4 (3,88%)
Ниво 7.1	0 ( 0%)	1 (0,97%)	1 (0,97%)
Ниво 6.2	0 ( 0%)	0 (0%)	0 (0%)
Ниво 6.1	0 ( 0%)	0 (0%)	0 (0%)
Ниво 4	1 (0,97%)	4 (3,88%)	4 (3,88%)
Ниво 3	0 ( 0%)	3 (2,91%)	3 (2,91%)
Ниво 1	0 ( 0%)	1 (0,97%)	1 (0,97%)
Укупно	1 (0,97%)	13 (12,62%)	14 (13,59%)

Табела 11. Старосна структура запослених

	Старосна структура запослених										Укупно
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	1 (0,97%)	8 (7,77%)	4 (3,88)	36 (34,95%)	4 (3,88%)	22 (21,36)	5 (4,85%)	18 (17,48%)	2 (1,97%)	3 (2,91%)	
Укупно	9 (8,74%)		40 (38,83%)		26 (25,24%)		23 (22,23%)		5 (4,85%)		103

Табела 12. Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку)

Запослени упућени на допунско образовање/стручно усавршавање	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	5	(4,85%)
Жене	20	(19,42%)
Укупно	25	(24,27%)

Табела 13. Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	1	(0,97%)
Жене	5	(4,85%)
Укупно	6	(5,83%)

Табела 14. Укупан број лица отпуштених у претходној години

Укупан број лица отпуштених у претходној години	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	1	(0,97%)
Жене	1	(0,97%)
Укупно	2	(1,94%)

Табела 15. Укупан број лица пензионисаних у претходној години

Укупан број лица пензионисаних у претходној години	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	0	(0%)
Жене	2	(1,94%)
Укупно	2	(1,94%)

Табела 16. Укупан број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета

Укупан број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	0	(0%)
Жене	2	(1,94%)
Укупно	2	(1,94%)

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол): **0**

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: **М: 0, Ж: 0**

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Института за медицинска истраживања долази се до оцене да је стање **одлично**.

#### IV ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Институт за медицинска истраживања.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоредивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
4. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;
6. 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 и сл.);
7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;
8. организовање исхране запослених;
9. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
10. давање стипендија за дефицитарна занимања и стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;
11. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
12. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
13. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
14. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
15. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
16. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
17. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

#### **V ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА**

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Тамара Баришић, секретар Института за медицинска истраживања.

Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши директор Института.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

#### **VI НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

Подаци о реализацији плана у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег плана који, у складу са законом, усвајају органи Института за медицинска истраживања.

План ће по усвајању бити доступан на интернет страници Института за медицинска истраживања, запослени ће бити обавештени о његовом доношењу.

Извештај о спровођењу Плана биће достављен надлежним органима у складу са Законом.

У Београду, дана 25.12.2023. године



Директор Института за медицинска  
истраживања

  
Др Саша Радовановић