

АНЕКС ПЛАНА РАДА ЗА 2025. ГОДИНУ  
ИНСТИТУТА ЗА МОЛЕКУЛАРНУ ГЕНЕТИКУ И ГЕНЕТИЧКИ ИНЖЕЊЕРИНГ  
БЕОГРАД

СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА КАЛЕНДАРСКУ 2025. ГОДИНУ

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52 од 24. маја 2021. - даље: Закон), којим је уређено да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности, доноси се Анекс Плана рада за 2025. годину Института за молекуларну генетику и генетичко инжењерство, са посебним мерама за остваривање родне равноправности за 2025. годину, који чини саставни део поменутог годишњег плана.

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општи циљеви који се постижу спровођењем општите мера за остваривање и унапређивање родне равноправности су у складу са Миленијумским циљевима развоја Уједињених нација, правним тековинама ЕУ, поменутиим законом и другим законима, стратешким и планским документима којима се у Републици Србији обезбеђују одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

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.

На основу наведеног, посебан циљеви за остваривање и унапређивање родне равноправности код Института за молекуларну генетику и генетичко инжењерство (даље: ИМГТИ) је: остварење једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде, као и подршка породици и породичним обавезама запослених. Наведени циљеви се достиже спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) су, на основу члана 10. Закона, 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 и једнаке могућности за остваривање права и слобода оба пола.

Стога, посебне мере, у складу са општим мерама прописаним законима, одређује и спроводи ИМГТИ, на основу кратке анализе и оцене стања у својој радној средини.

САЖЕТА АНАЛИЗА И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА И МУШКАРАЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 171

Број запослених и радно ангажованих лица, разврстан према полној структури:

Ж	134	78%
М	37	22%

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 39

Старосна структура запослених и радно ангажованих:

	Од 21-30 година живота		Од 31-40 година живота		Од 41-50 година живота		Од 51-60 година живота		Од 61-70 година живота	
	година	%	година	%	година	%	година	%	година	%
Укупно	47	100%	52	100%	40	100%	27	100%	5	100%
Ж	33	70%	39	71%	33	82%	26	96%	3	60%
М	14	30%	13	29%	7	18%	1	4%	2	40%

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима): 2

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима), разврстан према полној структури:

Ж	2	100%
М	/	/

Укупан број извршилачких радних места: 169

Број извршилачких радних места, разврстан према полној структури:

Ж	132	78%
М	34	22%

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури:

Укупно	27	100%
Ж	22	81%
М	5	19%

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години: 17

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури:

Ж	12	71%
М	5	29%

Укупан број лица отпуштених у претходној години: /

Укупан број лица пензионисаних у претходној години: 2.

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстано према полној структури:

Ж	2	100%
М	/	/

Укупан број лица која су у претходној години користила породично одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 8

Број лица која су у претходној години користила породично одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури:

Ж	8	100%
М	/	/

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад: /

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад, разврстан према полној структури: /

### ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама ће се обезбедити:

1. утврђивање критеријума за пријем у радни однос, с тим да се огласи за попуњавање радних места не могу односити на лична својства, већ искључиво на позицију на коју се кандидат пријављује, као и то да послодавац не може тражити податке о брачном, породичном статусу и другим личним својствима на начин супротно одредбама закона;

2. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
3. спровођење мера, процедура и активности ради превенције од дискриминације по основу пола односно рода, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, и спречавања и сузбијања свих видова насиља на радном месту;
4. да особље које обавља послове управљања и подршке пројектима скреће пажњу предлагачима пројеката да је неопходно посветити дужну пажњу проблематици родне равноправности у оквиру њихових предлога пројеката;
5. прилагођено радно време за потребе остваривања породичних обавеза запослених и друге мере подршке породици запослених, укључујући и финансијску подршку у складу са Правилником о раду и финансијским могућностима ИМГГИ;
6. употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
7. истицање обавештења корисницима услуга ИМГГИ да је приступ услугама слободан, у складу са чл. 50. Закона;
8. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
9. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

### НАЧИН СПРОВОЂЕЊА, НАДЗОР И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере се спроводе почев од дана доношења овог Анекса.

Надзор над спровођењем ових мера врши одговорно лице у правном лицу.

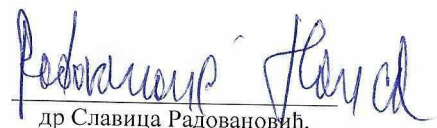
Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог Анекса уз годишњи рада, спровођење посебних мера се може продужити и у наредним годинама, доношењем будућих анекса годишњих планова рада све до достизања посебног циља.

### ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПОСЕБНИХ МЕРА

На основу члана 18. Закона, ИМГГИ посебне мере за остваривање родне равноправности доставља, као извод из годишњег плана рада ресорном министарству надлежном за послове родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана усвајања, на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Уколико се посебне мере као саставни део годишњег плана рада јавно објављују, орган јавне власти или послодавац ће ресорном министарству на горе наведене адресе доставити обавештење о гласилу или интернет страници (web адреси) на којој је наведени план и програм са посебним мерама за остваривање родне равноправности јавно објављен, и то у року од 30 дана од дана његовог усвајања.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА  
ИМГГИ

  
др Славица Радовановић,  
виши научни сарадник

У Београду, дана 25.12.2024. године

