



НАУЧНО-ТЕХНОЛОШКИ ПАРК
Београд

"НАУЧНО -ТЕХНОЛОШКИ ПАРК БЕОГРАД" ДОО
БЕОГРАД, ВЕЉКА ДУГОШЕВИЋА 54
Бр. 890/2022
Датум 22.07.2022 год.

**АКТ О РАЗВОЈУ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
НАУЧНО-ТЕХНОЛОШКОГ ПАРКА
БЕОГРАД**

У Београду, јул 2022. године

1. УВОД

Научно-технолошки парк Београд (у даљем тексту: **НТП Београд**) основан је јуна 2015. године у партнерству Владе Републике Србије (у име Владе: Министарство просвете, науке и технолошког развоја), Града Београда и Универзитета у Београду, на основу Закључка Владе РС бр. 05 022-3124/2015 од 26.03.2015. године и уз подршку Владе Швајцарске Конфедерације са следећим циљевима:

- развоја првог функционалног научно-технолошког парка у Србији у складу са добрим примерима међународне праксе;
- привлачења иновативних технолошких развојних компанија (домаћих и страних) и стварање услова за њихов развој;
- подстицаја повратног утицаја на развој научноистраживачких организација;
- стварања услова за оснивање већег броја стартап предузећа и њихов развој.

2. ПОСВЕЋЕНОСТ РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

НТП Београд је привредно друштво са малим бројем запослених (19). У таквој средини од самог настанка вођено је рачуна о основним начелима људских права, а нарочито о родној равноправности.

Овај документ представља акт развоја родне равноправности у НТП Београд, направљен у складу са позитивним националним прописима као и препорукама Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, EU.

Термини који се користе у овом документу, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2.1. Национални правни оквир

Прописи који се односе на питање родне равноправности, а које НТП Београд поштује примењује и примењује у свом раду су следећи:

- Устав Републике Србије
- Закон о забрани дискриминације
- Закон о равноправности полова
- Закон о родној равноправности
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године

Поред тога НТП Београд заснива своје активности и на "Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године — Моћ знања", усвојеној од стране Владе Републике Србије. Ова стратегија истовремено представља националну мапу пута Републике Србије за интеграцију у европски истраживачки простор. Та стратегија експлицитно укључује свих шест главних постулата Европског истраживачког простора, од којих се четврти постулат односи на родну равноправност укључујући и руководеће

позиције, као и развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама у које спада и НТП Београд.

2.2. Европски правни оквир

Имајући у виду Устав Републике Србије као и међународно признате документе и прописе, НТП Београд је посвећен спровођењу родне равноправности и у складу са регулативама Европске уније:

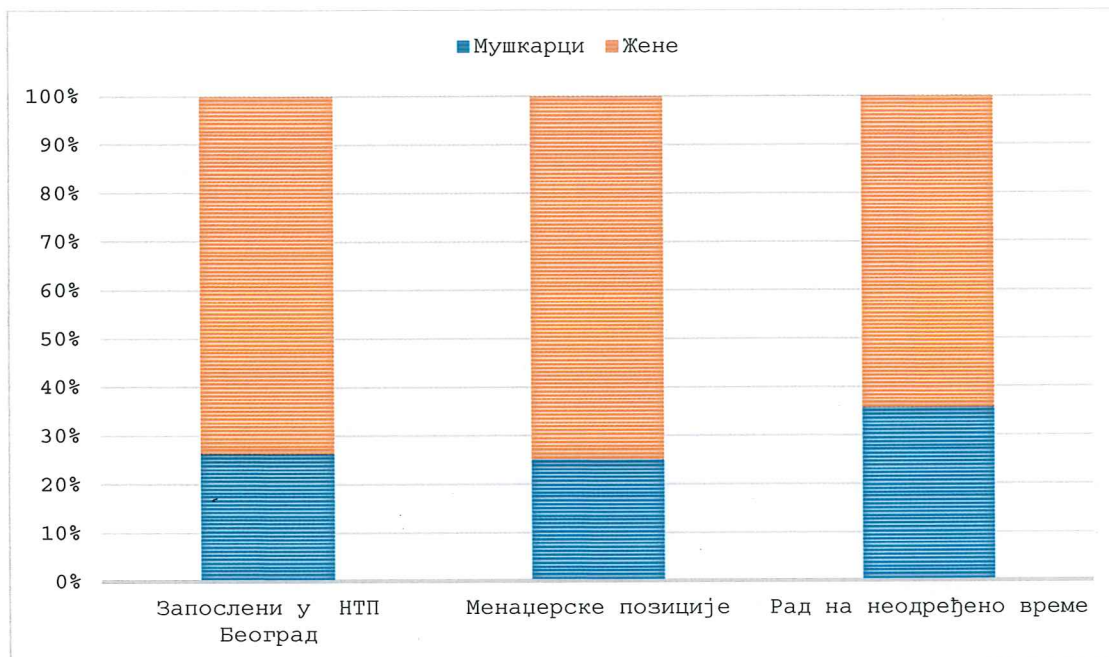
- Article 157 of Treaty on the Functioning of the European Union;
- Articles 2 1 and 23 of Chapter of Fundamental Rights of the European Union;
- Directive 2019/1158 - work-life balance for parents and care;
- Directive 2010/18/EU - implementing the revised Framework Agreement on parental leave;
- Directive 2010/41/EU - application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing;
- Directive 2006/54/EC -- equal opportunities;
- Directive 2000/78/EC - equal treatment;
- Directive -2000/43/EC - implementing equal treatment irrespective of racial or ethnic origin;
- HZE;
- Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave;
- Directive 92/85/EEC -pregnant worker;
- Directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security.

3. ТЕКУЋЕ СТАЊЕ У НТП БЕОГРАД

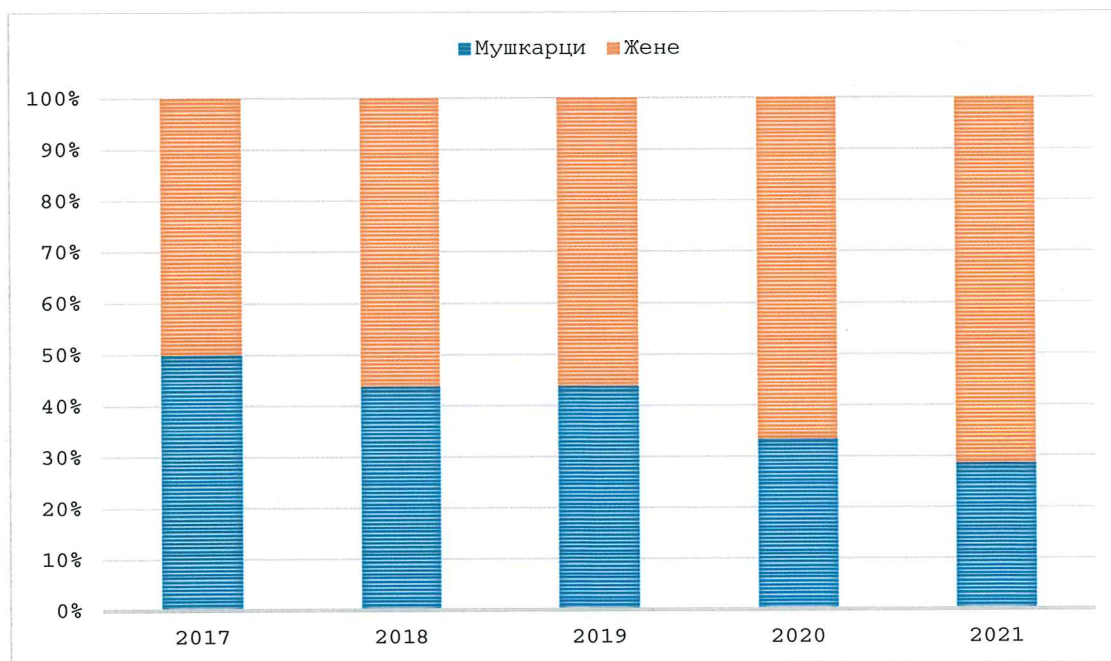
Имајући у виду важност родне равноправности као основног елемента за одржив и просперитетан радни амбијент, НТП Београд се предано посвећује развоју стратегија које промовишу инклузивност, једнакост и поштовање различитости.

Тренутно, НТП Београд запошљава укупно 19 радника, од којих већину чине жене - њих 14, док је мушкараца 5. Ова родна динамика захтева пажњу и промишљање како би се осигурала једнакост прилика, напредовање и поштовање различитих перспектива и потреба.

Даља анализа ће открити специфичне обрасце и трендове у вези са полом у НТП Београд, укључујући дистрибуцију по запосленима на неодређено, менаџерским позицијама (директор и помоћници директора), као и преглед по претходним годинама пословања. Разумевање ових фактора кључно је за обликовање циљева и стратегија које ће подржавати родну равноправност и осигурати да сваки запослени има једнаке могућности за успех и професионални развој.



Слика 1 – Полна структура запослених у НТП Београд изражена у процентима за 2022. годину



Слика 2 - Полна структура запослених у НТП Београд изражена у процентима за период 2017-2021

Овај акт развоја родне равноправности представља потпуну посвећеност НТП Београд у стварању инклузивног окружења у којем се цене различитости, подстиче једнакост прилика и подржава сарадња како би се остварио пуни потенцијал.

4. ЦИЉЕВИ И АКЦИЈЕ

На основу анализе текућег стања у НТП Београд, планиран је развој родне равноправности кроз пет кључних области: (1) Равнотежа између пословног и приватног живота и организационе културе, (2) Родна равнотежа у руковођењу и доношењу одлука, (3) Родна равнотежа у запошљавању и напредовању у каријери, (4) Интеграција родне димензије у иновационе садржаје и (5) Мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање. Овим актом за развој родне равноправности дефинисани су циљеви акције и квантитативни показатељи успешности засновани на идентификованим приоритетима. Кроз своје акције и пословање НТП Београд спроводи и родно-одговорно буџетирање.

1. Равнотежа између пословног и приватног живота и организационе културе:

- Радионице на тему подстицања тимског рада, као и тренинзи ради побољшања личних перформанси, са циљем ефикаснијег обаљања посла;
- Промовисање културе подршке и разумевања међу колегама и менаџментом, подстицање отворене комуникације о изазовима које запослени могу имати у постизању равнотеже.

2. Родна равнотежа у руковођењу и доношењу одлука:

- Родно балансирани тимови у руководећим позицијама како би се осигурала разноврсност перспектива;
- Имплементација програма менторства и обука о родној равноправности за руководиоце ради подизања свести и оснаживања у вези са важношћу инклузивног лидерства;

3. Родна равнотежа у запошљавању и напредовању у каријери:

- Имплементација политика које подржавају једнакост прилика при запошљавању, промоцији и напредовању, базиране на мерљивим критеријумима и компетенцијама;
- Редовно праћење и анализа података о родној структури запослених, евентуалним платежним разликама и напретку у каријери како би се идентификовали потенцијални проблеми и предузеле одговарајуће мере за њихово решавање.

4. Интеграција родне димензије у иновационе садржаје:

- Подршка иновационим пројектима који се баве темама родне равноправности и инклузивности како би се промовисала стартап заједница која је отворена за разноликост.

- Инкорпорација родно сензитивног језика и садржаја материјале и комуникације како би се осигурало да се промовише инклузивно учење и истраживање.
5. Мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање:
- Развијање и имплементација јасних политика и процедура за превенцију и заштиту од свих облика родно заснованог насиља, укључујући обавезне обуке за све запослене о препознавању, пријављивању и реаговању на случајеве насиља.
 - Пружање подршке жртвама кроз успостављање сигурних механизма за пријављивање, подршку и заштиту, уз поштовање приватности и поверљивости.
 - Стварање сигурног и подржавајућег окружења у којем се отворено разговара о родној равноправности и насиљу, те подстицање активног учешћа свих запослених у стварању таквог окружења.

О овим циљевима НТП Београд ће вршити годишњу анализу, на основу чега ће моћи да се на адекватан начин изврши усклађивање и евалуација до садашњег напретка на пољу родне равноправности.

Београд, 22.07.2022. године



Помоћник директора

Радиша Вићевић

На основу одлуке 274/2017
од 10.04.2017. године