



Број: 922/22

Датум: 26.09.2022.

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ИНСТИТУТУ ЗА КРМНО БИЉЕ КРУШЕВАЦ

1. УВОД

Институт за крмно биље Крушевац (у даљем тексту: Институт), је научно-истраживачка организација, акредитована као Истраживачко-развојни институт у Републици Србији. Институт је посвећен остваривању иновација и научне изврности у технолошким, примењеним и мултидисциплинарним истраживањима у области биотехничких наука везаним за пољопривреду, биологију и заштиту животне средине.

Представља једину специјализовану НИО која се на свеобухватан начин бави истраживањима из области крмног биља – стварањем високопродуктивних генотипова крмних биљних врста и семенском производњом, развојем нових технологија у производњи, конзервисању и коришћењу кабасте сточне хране на ораницама и травњацима у брдско-планинским и равничарским подручјима Републике Србије и преношењем научних достигнућа у праксу.

Институт је посвећен стварању и одржавању окружења у којем се поштују људска права и слободе и у којем се развија међусобно поштовање и равноправност без обзира на национално порекло, етничку припадност, веру, године старости, род, пол, или било коју личну особину. Унапређење родне равноправности је важна компонента у грађењу система вредности и његовој одрживости, али и развоју једнаких могућности које Институт гарантује у свим сферама своје делатности.

У циљу усклађивања свих активности Института са смерницама Европског института за родну равноправност о Родној равноправности на академијама и у научним истраживањима и са смерницама Стратегије Европске комисије за родну равноправност за период 2020-2025 године, а у складу са чланом 10. и чланом 16. Закона о родној равноправности, одређују се мере за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту. Научно веће

Института је на својој 73. редовној седници 23. августа 2022. године формирало Одбор за родну равноправност чији је основни задатак израда Плана родне равноправности Института. Одбор за родну равноправност Института израдио је План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за период од 2022 до 2025 године.

2. ПОСТОЈЕЋИ ПРАВНИ ОКВИР

Устав Републике Србије као највиши правни акт, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све да воде политику једнаких могућности (чл. 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (чл. 21, ст. 3) и прописује могућност предузимања мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (чл. 21, став 4).

План за родну равноправност Института израђен је у складу са релевантним институционалним, националним, европским и светским правним документима, стратегијама и критеријумима у овој области, а то су:

- Устав Републике Србије¹,
- Стратегија Европске комисије за родну равноправност за период 2020-2025 године²,
- Смернице Европског института за родну равноправност о Родној равноправности на академијама и у научним истраживањима³,
- Закон о забрани дискриминације⁴,
- Закон о родној равноправности⁵,
- Закон о Заштитнику грађана⁶,
- Закон о раду⁷,
- Закон о спречавању злостављања на раду⁸,
- Закон о запосленима у јавним службама⁹,
- Закон о науци и истраживањима¹⁰,

1 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

2 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

3 „Службени гласник РС“, бр. 98 од 10. новембра 2006;

4 „Службени гласник РС“, бр. 22 од 30. марта 2009, 52 од 24. маја 2021.

5 „Службени гласник РС“, број 52 од 24. маја 2021.

6 „Службени гласник РС“, број 105 од 8. новембра 2021.

7 „Службени гласник РС“ бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018

8 „Службени гласник РС“, број 36 од 28. маја 2010.

9 „Службени гласник РС“, бр. 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018, 86 од 6. децембра 2019, 157 од 28. децембра 2020, 123 од 15. децембра 2021.

10 „Службени гласник РС“, број 49 од 8. јула 2019

- Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима¹¹,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима¹²,
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена¹³,
- Национална стратегија превенције и заштите од дискриминације за период 2022-2030 године¹⁴,
- Национална стратегија за родну равноправност за период 2021-2030 године¹⁵,
- Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021 до 2025 године „Моћ знања“¹⁶,
- Директива (ЕУ) 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019 о равнотежи између пословног и приватног живота за родитеље и старатеље и стављању ван снаге Директиве Савета 2010/18/ЕУ¹⁷,
- Стратегија Савета Европе о родној равноправности за период 2018- 2023 године¹⁸,

3. ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

11 „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971-73

12 „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971-88

13 „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, број 11/81

14 [https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Strategija%20prevencije%20i%20zastite%20od%20diskriminacije%20za%20period%20od%202022-2030.%20godine.docx)

[02/Strategija%20prevencije%20i%20zastite%20od%20diskriminacije%20za%20period%20od%202022-2030.%20godine.docx](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Strategija%20prevencije%20i%20zastite%20od%20diskriminacije%20za%20period%20od%202022-2030.%20godine.docx)

15 [https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Nacionalna%20strategija%20za%20rodnu%20ravnopravnost%20za%20period%20od%202021-2030.%20godine.doc)

[02/Nacionalna%20strategija%20za%20rodnu%20ravnopravnost%20za%20period%20od%202021-2030.%20godine.doc](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Nacionalna%20strategija%20za%20rodnu%20ravnopravnost%20za%20period%20od%202021-2030.%20godine.doc)

16 „Службени гласник РС“, број 10 од 10. фебруара 2021

17 <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

18 https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1_19

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода. Такође, не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

4. КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ИНСТИТУТУ

Анализа стања у тренутку доношење плана

Укупан број запослених, разврстан по полној структури, на дан 31.8.2022.	
Мушкарци	16
Жене	18
Укупан број запослених на неодређено и одређено време	34

Подаци о променама

Подаци о променама у полној структури запослених у претходном периоду		
	Стање на дан 31.12.2021.	Стање на дан 31.08.2022.
Укупан број запослених на неодређено и одређено време	33	34
Мушкарци	15	16
Жене	18	18

Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених				
	Стање на дан 31.12.2021.		Стање на дан 31.08.2022.	
Руководећа радна места	мушкарци: 2	жене: 1	мушкарци: 2	жене: 1
Извршилачка радна места	мушкарци: 13	жене: 17	мушкарци: 14	жене: 17

Полна структура запослених према образовању и научном звању

Полна структура запослених по образовању			
Степен стручне спреме	Жене	Мушкарци	Укупно
VIII	6	6	12
VIII	3	5	8
VI	2	0	2
IV	4	1	5
III	2	1	3
I	1	3	4
Укупан број запослених на неодређено и одређено време	18	16	34

Полна структура запослених по научном звању			
Научно звање	Жене	Мушкарци	Укупно
Научни саветник	2	3	5
Виши научни сарданик	3	1	4
Научни сарадник	1	2	3
Истраживач сарадник	0	2	2
Истраживач приправник	1	2	3
Укупно	7	10	17

Полна структура запослених према висини примања

Према Правилнику о раду Института и према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Институту предвиђена је истоветна нето зарада за пуно радно време за свако радно место, без обзира на полну структуру запослених.

Имајући у виду све напред наведене податке, може се закључити да је у Институту већ постигнут однос равноправне заступљености полова међу запосленима, а стални задатак јесте очување и побољшање тог односа.

5. ОСНОВНА НАЧЕЛА ПЛАНА

За стварно, фактичко остваривање и унапређење родне равноправности у Институту, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених Института, вођених јасном пословном одлуком руководства Института, са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродних области.

У процесу остваривања и унапређење родне равноправности, Институт ће стварати сарадњу са свим релевантним домаћим и међународним партнерима из институционалног, јавног, приватног и невладиног сектора у циљу размене информација, размене примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области, као и доприноса Института у реализацији пројеката којим се унапређује родна равноправност.

За остваривање постављеног Плана кључно је користити постојећу управљачку инфраструктуру пословања Института, како би предвиђене мере биле оперативно имплементирани у свакодневно пословање, као нераскидиви део свих осталих редовних активности пословања, насупрот приступу где се ово питање третира као изолована област и обрађује кроз активности мањег обима који се углавном тичу жена.

6. ОСНОВНИ ЕЛЕМЕНТИ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ИНСТИТУТУ

Сврха и циљеви Плана мера у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у Институту

Циљ Плана мера у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у Институту 2022 - 2025 је остваривање и унапређивање родне равноправности у свим сферама делатности Института.

Имплементација овог Плана обухвата 3 области са следећим основним циљевима:

1. Успостављање културе родне равноправности

Основни циљеви:

- Успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности
- Формирање институционалног система подршке родној равноправности
- Едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси

2. Родна равноправност током запошљавања и напредовања у каријери

Основни циљеви:

- Запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности
- Усклађивање пословне каријере и приватног живота

3. Интеграција димензије родне равноправности у научноистраживачки рад

Основни циљеви:

- Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања
- Промоција родне равноправности и превенција дискриминације у истраживању

Редовно праћење остваривања циљева и имплементације мера предвиђених овим Планом представљаће основу за годишње извештаје предвиђене овим Планом. Детаљна анализа родне равноправности у Институту и анализа реализације Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту 2022 - 2025 биће обављени током 2025 године. Ови документи ће представљати основу за израду Плана за постизање родне равноправности у Институту за наредни период.

Научно веће и руководство Института ће успоставити институционални оквир система подршке родне равноправности именовањем сталног Одбора за родну равноправност са мандатом од 4 године. У Одбор ће бити укључен и члан правне струке. Одговорности Одбора су надгледање и координисање спровођења и примене Плана за родне равноправности кроз редовно праћење остваривања циљева и имплементације мера предвиђених овим Планом и годишње извештавање предвиђено овим Планом.

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Института за крмно биље Крушевац за период 2022-2025

Успостављање културе родне равноправности

Циљ	Мере	Одговорност за спровођење мера	Очекивани резултати	Индикатори	2022	2023	2024	2025
Успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности	Оснивање Одбора који ће надzirати примену предложених мера и који ће предлагати доношење и измене аката и процедура у циљу што ефикасније примене начела родне равноправности	Руководство Института, Руководиоци организационих јединица	Редовно информисање о поштовању родне равноправности	Донесен службени акт о именовану чланова Одбора	x			
Успостављање институционалног система подршке родној равноправности	Прикупљање релевантних података о остваривању родне равноправности њихово достављање надлежним институцијама	Руководство Института, Одбор	Годишњи извештај о родној равноправности Института достављен надлежним институцијама	Статистички подаци о родној равноправности који се припремају за државне институције	x	x	x	x
Формирање институционалног система подршке родној равноправности	Промовисање родне равноправности у органима управљања и надзора (управним и надзорним телима)	Руководство Института	Унапређење балансираности у управним и надзорним телима	Статистичке анализе о родној равноправности на управљачким и надзорним функцијама	x	x	x	x
Едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси	Стална едукација и саветовање запослених у циљу подстицања родне равноправности, превенције и заштите од дискриминације коришћењем најновијих метода и техника	Руководство Института, Одбор	Развијена свест и знање запослених о значају родно осетљивих питања и метода решења осетљивих питања.	Спроведена обука /анкета/ семинара за запослене	x	x	x	x

Родна равноправност током запошљавања и напредовања у каријери

Циљ	Мере	Одговорност за спровођење мера	Очекивани резултати	Индикатори	2022	2023	2024	2025
Запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности	Запошљавање по принципу родне равноправности и праћење развоја каријере запослених	Директор, Руководиоци организационих јединица	Запошљавање и развој без дискриминације	Статистички подаци који се обезбеђују и извештај за релевантне државне институције	x	x	x	x
Усклађивање пословне каријере и приватног живота	Омогућавање једнаких права припадницима истих родних група да користе одсуство са рада ради неге детета Одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима	Директор, Руководиоци организационих јединица,	Подједнако учешће свих родних група у укупном броју запослених на одсуству са рада ради неге детета и одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима без последица на професионалну каријеру	Статистички подаци за извештај за релевантне државне институције, Донешен службени акт о Одобравању рада од куће у посебним породичним или општим околностима	x	x	x	x

Родна равноправност у научно-истраживачком раду

Циљ	Мере	Одговорност за спровођење мера	Очекивани резултати	Индикатори	2022	2023	2024	2025
Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Примена родне равноправности у свим фазама научноистраживачког рада, од припреме и реализације научноистраживачких пројеката, до публикације и креирања истраживачких тимова, као и учешћа у телима надлежним за вредновање резултата	Руководство Института, Руководиоци организационих јединица,	Равноправна доступност у истраживањима по принципима родне равноправности	Резултати извештаја (и објављених научних радова) руководиоца пројекта	x	x	x	x
Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Подршка органима министарства и локалне заједнице да код расписивања позива за финансирање пројекта укључе родну равноправност као додатни критеријум за евалуацију	Руководство Института, Руководиоци организационих јединица,	Равноправна доступност изворима финансирања	Извештаји носилаца пројеката, број пројеката одобрених за финансирање уз употребу (додатних) критеријума родне равноправности	x	x	x	x
Промоција родне равноправности и превенција дискриминације у истраживању	Промоција путем јавних похвала и награђивања публикација, дисертација, мултидисциплинарних истраживачких тимова који су поштовали стандарде родне равноправности	Руководство Института, Руководиоци организационих јединица,	Већи број тимова по принципу родне равноправности	Извештаји о броју награђених истраживача и истраживачких тимова	x	x	x	x

7. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План мера у циљу остваривања и унапређења родне равноправности у Институту ступа на примену почев од дана доношења. Српска и енглеска варијанта Плана ће се објавити на интернет страници Института www.ikbks.com.

8. НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

За успешну реализацију постављених циљева у остваривању и унапређењу родне равноправности потребна је подршка свих запослених у Институту. Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство Института, као и сви запослени.

Спровођење Плана ће координирати и пратити Одбор за родну равноправност, који предлаже Научно веће, а именује својим Решењем Директор Института из реда запослених, представника кључних области рада Института и правне струке, који се стара о спровођењу мера и сачињава предлог Извештаја о реализацији плана који доставља Директору Института. Овај извештај је саставни део годишњег Извештаја о раду Института који усваја Управни одбор Института.

Годишњи извештаји о реализацији Плана ће бити јавно доступни на интернет страници Института за крмно биље Крушевац www.ikbks.com.

Директор
ИНСТИТУТА ЗА КРМНО БИЉЕ КРУШЕВАЦ



Zoran Lugić

др Зоран Лугић
научни саветник