

## План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за биолошка истраживања „Синиша Станковић“ – Институту од националног значаја за Републику Србију, Универзитет у Београду

### I УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за биолошка истраживања "Синиша Станковић" – Институту од националног значаја за Републику Србију, Универзитет у Београду (у даљем тексту: ИБИСС) представља стратешки документ који се доноси са циљем остваривања и унапређења родне равноправности у ИБИСС-у, полазећи од националног правног оквира у овој области, пре свега од Устава Републике Србије, Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, међународних докумената које је Република Србија потврдила као и Плана за постизање родне равноправности Универзитета у Београду.

### 1. ПРАВНИ ОКВИР

У својој посвећености родној равноправности, ИБИСС се ослања на национални и међународни правни оквир којим се уређује ова област.

Заштита од дискриминације и поштовање родне равноправности представља основ остваривања људских права утврђен пре свега Уставом Републике Србије који јемчи људска права и који у члану 15 установљава политику једнаких могућности као обавезу државе и јемчи равноправност мушкараца и жена.

Поред Устава Републике Србије, национални правни оквир на којем се заснива овај план чине прописи и стратешки документи и то:

1. Закон о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
2. Породични закон („Сл. гласник РС“ бр. 18/05, 72/11 – др. закон и 6/15);
3. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС“ бр. 33/06 и 13/16);
4. Закон о Заштитнику грађана („Сл. гласник РС“ бр. 79/05 и 54/07);
5. Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр. 22/09 и 52/21);
6. Закон о високом образовању („Сл. гласник РС“ бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закон, 11/21 – аут. тумачење, 67/21 и 67/21 – др. закон);
7. Закон о заштити података личности („Сл. гласник РС“ бр. 87/18);
8. Закон о науци и истраживањима („Сл. Гласник РС“ бр. 49/19);
9. Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/21);
10. Закон о буџетском систему („Сл. Гласник РС“ бр. 54/09 – 149/20);
11. Кодекс професионалне етике Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду бр. 193/16);

12. Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду (“Гласник Универзитета у Београду”);
13. Кодекс понашања у научноистраживачком раду (Национални савет за научни и технолошки развој, 2018.);
14. Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020);
15. Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. – „Моћ знања“;
16. Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл. гласник РС“ бр. 103/21).

Такође, процес укључивања Републике Србије у Европску унију захтева да се у остваривању и заштити основних људских права поштују највиши међународни стандарди, који проистичу из тих докумената, међу којима најзначајније место заузима Универзална декларација Организације Уједињених Нација о људским правима која је усвојена 1948. године, а у области родне равноправности неопходно је напоменути стратешке циљеве утврђене у Стратегији родне равноправности Европске Уније 2020-2025, и то:

1. заустављање родно заснованог насиља;
2. рушење родних стереотипа;
3. укидање разлика на темељу рода на тржишту рада;
4. постизање уравнотеженог учешћа жена и мушкараца у различитим секторима привреде;
5. борба против разлика у плати и пензији на темељу пола;
6. укидање разлика на основу пола у подручју социјалног старања;
7. постизање родне равноправности у доношењу одлука и политици.

## 2. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

1) **род** означава друштвено и културно одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи деле на жене и мушкарце;

3) **родна равноправност** подразумева равноправно учешће свих лица без обзира на родну припадност у свим областима друштвеног и приватног живота, као и њихов равноправан положај, једнаке могућности за остваривање својих права и једнаку корист од остварених резултата у складу са Уставом Републике Србије, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима;

4) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења политика, прописа, мера и активности;

5) **родна димензија** значи интегрисање полне и родне анализе у истраживање;

6) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и

мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

7) **родно одговорно буџетирање** представља увођење начела родне равноправности у буџетски процес односно процес финансијског планирања; подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктуирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности;

8) **уравнотежена заступљеност полова** представља заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова представља заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног прописа не произлази другачије;

9) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

12) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

13) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

## II ОСНОВНА НАЧЕЛА ПЛАНА

Неопходан услов за остваривање и унапређење родне равноправности у ИБИСС-у представља усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених ИБИСС-а, кроз јасну пословну политику руководства ИБИСС-а, подизању свести и обукама из ове и сродних области.

У процесу остваривања и унапређења родне равноправности ИБИСС ће остваривати сарадњу са свим релевантним домаћим и иностраним партнерима из јавног и приватног сектора у циљу размене информација, обука и учешћу на реализацији пројеката којима се унапређује родна равноправност.

Имајући у виду да је ИБИСС институција од националног значаја за Републику Србију, допринос успешности и стицању овог статуса својим несебичним и одговорним радом су давали и дају запослене жене и мушкарци, стручњаци из различитих области, који мотивишу млађе нараштаје оба пола да се прикључе овој складној научној заједници.

### **III ОДГОВОРНОСТ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА**

ИБИСС је водећа мултидисциплинарна научна институција у Републици Србији у области биолошких наука, а основну делатност представља континуирани научноистраживачки рад са основним циљем унапређења научне мисли у области биолошких наука. У својој делатности, ИБИСС је превасходно оријентисан на фундаментална и мултидисциплинарна истраживања у дисциплинама као што су: биохемија, молекуларна биологија, цитологија, анимална физиологија, биљна физиологија, неуробиологија, неурофизиологија, имунологија, генетика, екологија акватичних и терестичних екосистема, заштита животне средине, таксономија и органска еволуција. Поред ширења научних сазнања из ових области, сва наведена истраживања су значајна и за развој других области којима је биологија основа (медицина, шумарство, фармација, пољопривреда, биотехнологија и др.), из чега произилази да резултати добијени у основним биолошким истраживањима могу као крајњи циљ, да имају своју примену у свим областима друштвеног развоја у којима биологија може дати свој допринос.

ИБИСС као научноистраживачка организација од националног значаја за Републику Србију континуирано формира научноистраживачки кадар кроз усавршавање младих истраживача кроз различите научне активности, а у оквиру ИБИСС се реализује велики број дипломских, последипломских и докторских радова. Са друге стране, истраживачи ИБИСС-а активно учествују у извођењу додипломских, последипломских и докторских студија из чега произилази да научни кадар ИБИСС-а доприноси побољшању квалитета наставе на факултетима у оквиру универзитета у Републици Србији, докторским академским студијама које организује и изводи Универзитет у Београду и активно учествује у процесу размене знања и стварања модела интеракције науке – образовање у Републици Србији.

Посвећеност креирању академске средине за развој висококомпетентних научника кроз промовисање етичких принципа, обезбеђење једнаких могућности и неговање антидискриминаторских политика у ИБИСС-у се као подразумевана вредност у његовом раду наставља кроз План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План), који има за циљ увођење мера за поспешивање родне равноправности и изражавање посвећености ИБИСС-а промовисању родне равноправности на свим нивоима.

План је припремила Административно правна служба ИБИСС-а у сарадњи са директором и помоћником директора ИБИСС-а, а спровођењем Плана ће координисати руководство ИБИСС-а у сарадњи са Административно правном службом ИБИСС-а, Рачуноводствено финансијском службом, повереником за родну равноправност ИБИСС-а, повереником за равноправност ИБИСС-а, Научним већем и Управним одбором ИБИСС-а.

### **IV ПРИКАЗ ПОСТОЈЕЋЕГ СТАЊА СА ОСВРТОМ НА АКТИВНОСТИ ИБИСС-а У ПРЕТХОДНОМ ПЕРИОДУ**

Имајући у виду програм развоја, кадрове, опремљеност и постигнуте резултате, ИБИСС представља јединствену научну организацију са аспекта развоја већег броја области, а мултидисциплинарни приступ испитивањима захтевао је окупљање тимова

стручњака различитих специјалности без обзира на пол, род, етничку, верску и националну припадност.

ИБИСС је у претходном периоду активно учествовао у организацији различитих догађаја у оквиру којих је промовисана наука и њено приближавање младима и широј популацији, међу којима су: Фестивал науке, Ноћ истраживача, Ноћ музеја, презентације у оквиру ТВ Brainz, Изложба Зоомозгологија, отворени дан Института Србије, Отворена врата ИБИСС-а, Сајам образовања, изложбе у Ботаничкој башти и др. и остварио дугогодишњу сарадњу са Центром за промоцију науке, Министарством за просвету, науку и технолошки развој Републике Србије, факултетима и универзитетима у земљи и иностранству.

ИБИСС је координатор и носилац Horizon 2020 пројекта „Ноћ истраживача“ финансиран од стране Европске Комисије у оквиру Марија Склодовска - Кири акције. Европска Ноћ истраживача има за циљ да приближи истраживаче широј јавности, у смислу промоције истраживача и њихових истраживања, да укаже на утицај науке у свакодневном животу, а са крајњом намером да подстакне младе људе да се упусте у истраживачке каријере. Сваке године, последњег петка у септембру, научници излазе на улице да приближе науку свим заинтересованима у распону од 2 до 102 године.

У циљу унапређивања родне равноправности, полазну основу чини приказ постојећег стања, односно подаци о запосленима у ИБИСС-у и заступљеност мушкараца и жена имајући у виду звање, чланство у органима ИБИСС-а, руководећа радна места и стручне службе и то:

Табела 1. Укупан број запослених на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Запослени на дан 26.11.2021.	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	65	19,82
Жене	263	80,18
Укупно	328	100

Табела 2. Укупан број истраживача у научним, истраживачким и стручним звањима на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Истраживачи у звањима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	55	18,90
Жене	236	81,10
Укупно	291	100

Табела 3. Укупан број истраживача у научним звањима на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Пол истраживача	Научни саветник		Виши научни сарадник		Научни сарадник	
Мушкарци	15	18,29%	11	17,19%	17	20,73%
Жене	67	81,71%	53	82,81%	65	79,27%
Укупно	82	100%	64	100%	82	100%
Укупно	228					

Табела 4. Укупан број истраживача у истраживачким звањима на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Пол истраживача	Истраживач сарадник		Истраживач приправник	
Мушкарци	3	7,90%	5	23,81%
Жене	35	92,10%	16	76,19%

Укупно	38	100%	21	100%
Укупно	59			

Табела 5. Укупан број запослених у стручним службама на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Запослени у стручним службама	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	10	29,41
Жене	24	70,59%
Укупно	34	100

Табела 6. Укупан број запослених на руководећим радним местима на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Запослени на руководећим радним местима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	7	36,84
Жене	12	63,16
Укупно	19	100

Табела 7. Укупан број запослених у чланству Научног већа на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Запослени чланови Научног већа	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	8	26,67
Жене	22	73,33
Укупно	30	100

Табела 8. Укупан број чланова Управног одбора на дан 26.11.2021. године разврстан по полној структури

Чланови Управног одбора	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	2	33,33
Жене	4	66,67
Укупно	6	100

Табела 9. Полна структура запослених по нивоима образовања имајући у виду захтеве радног места на дан 26.11.2021. године у оквиру 14 одељења ИБИСС-а

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 8	46	188	234
Ниво 7.2	-	1	1
Ниво 7.1	9	47	56
Ниво 6.2	-	-	-
Ниво 4	-	3	3

Табела 10. Полна структура запослених по нивоима образовања имајући у виду захтеве радног места на дан 26.11.2021. године у оквиру стручних служби ИБИСС-а

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 7.1	2	6	8
Ниво 6.2	1	4	5
Ниво 6.1	2	1	3
Ниво 4	1	4	5
Ниво 3	2	-	2
Ниво 1	2	9	11
Укупно	10	24	34

Наведени подаци указују о већој заступљености жена у свим сегментима, имајући у виду да највећи део запослених у ИБИСС-у чине истраживачи који су одбранили докторску дисертацију на студијским програмима из области биологије, екологије и молекуларне биологије, односно стекли диплому мастера из области биологије, екологије и молекуларне биологије и физиологије на биолошким факултетима у оквиру универзитета у Републици Србији, на којима се у већем броју уписују и стичу дипломе припаднице женског пола.

Универзитет у Београду је, као водећа институција у области високог образовања у Републици Србији чији је ИБИСС саставни део, након уписа студената на основне академске, интегрисане академске, основне струковне и специјалистичке струковне студије израдио Извештај о упису студената у прву годину наведених студија у школској 20/21. години у оквиру којег је и податак да су 62% уписаних особе женског пола, а сличан податак се налази и у Извештају универзитетске комисије за упис студената у прву годину студијских програма другог и трећег степена у школској 20/21. години, који утврђује да је уписано укупно 64% студената женског пола.

Чињеница је да високе школе и факултете у Републици Србији више уписују и завршавају жене. Међу уписаним студентима у 2018. години жена је 56%, у 2019. години 57,00% а школску 20/21. годину укупно је уписало 57% жена. Жене чине већину у многим подручјима образовања у које спадају и природноматематичке науке у оквиру којих је и биологија, док су мушкарци бројнији у инжењерству, производњи, грађевинарству и услугама.

Такође, Републички завод за статистику је у претходном периоду спроводио истраживања везана за учешће истраживача у области природних наука (у оквиру којих је и биологија) према полу у распону од 2014-2018. године и презентовао следеће податке:

- у 2014. години, жене истраживачи чине 53,8% (мушкарци 46,2%);
- у 2016. години, жене истраживачи чине 49,1% (мушкарци 50,9%);
- у 2018. години, жене истраживачи чине 58,1% (мушкарци 41,9%).

## **У ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су дефинисане у чл. 1 Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/21) и подразумевају следеће: „стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама“.

Мере за остваривање и утврђивање родне равноправности су: опште и посебне.

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

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са општим мерама одређује и спроводи ИБИСС и истим се мора обезбедити: право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама; примену уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика; промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима; уравнотежену заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима; уравнотежену заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности; употребу родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца и прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама, а примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

Имајући претходно изнето у виду, ИБИСС је дефинисао циљеве Плана и то:

## **1. Успостављање културе родне равноправности у ИБИСС-у**

Успостављање културе родне равноправности у ИБИСС-у којој су жене и мушкарци вредновани због својих јединствених доприноса на радном месту, у друштву и ширем научном окружењу се реализује кроз подизање свести запослених о значају родне равноправности и обукама запослених из ове и сродних области. Обавеза ИБИСС-а је да успостављено окружење рада у култури родне равноправности негује у континуитету и унапређује уз организовање обука запослених у сарадњи са државним органима, Повереником за заштиту равноправности, Универзитетом у Београду и другим правним и физичким лицима.

У оквиру овог циља, ИБИСС је дефинисао следеће мере:

### **Мера 1.1. Одређивање лица задуженог за родну равноправност**

У складу са чл. 64 Закона о родној равноправности, обавеза сваког правног лица које има више од педесет запослених је да одреди лице задужено за родну равноправност које је руководилац организационе јединице у чијој су надлежности послови који се односе на вођење евиденција у области рада. Лице задужено за родну равноправност има следеће обавезе:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређење родне равноправности;
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности;
- доставља извештаје руководиоцу органа које орган јавне власти доставља надлежним органима;
- сарађује са надлежним министарством на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Ова лица морају бити обучена за обављање наведених послова, а министарство надлежно за област људских права која се односе на равноправност полова и питања у вези



са родном равноправношћу (надлежно министарство) у сарадњи са Националном академијом за јавну управу ближе уређује програм и начин обуке ових лица.

Мера 1.1	Одређивање лица задуженог за родну равноправност
Опис мере	Именовање лица задуженог за родну равноправност
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подизање свести о родној равноправности</li> <li>• Сагледавање родне димензије у истраживањима</li> <li>• Примена родне једнакости</li> </ul>
Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Крај 2021 године – почетак 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доношење одлуке о именовању лица задуженог за родну равноправност</li> <li>• Директор ИБИСС-а</li> </ul>

### **Мера 1.2. Организовање обуке лица задуженог за родну равноправност**

Обавеза ИБИСС-а је да након доношења Програма и начина обуке лица задуженог за родну равноправност од стране надлежног министарства, организује обуку овог лица за послове за које је именовано како би на адекватан начин обављало исте.

Мера 1.2	Организовање обуке лица задуженог за родну равноправност
Опис мере	Организовање обуке лица задуженог за родну равноправност
Циљеви мере	Обука лица задуженог за родну равноправност
Циљна група	Лице задужено за родну равноправност
Почетак примене	У зависности од доношења Програма и начина обуке од стране надлежног министарства
Начин спровођења и контроле	Директор ИБИСС-а

### **Мера 1.3. Организовање обука у циљу подизања свести о родној равноправности**

ИБИСС ће у сарадњи са државним органима, Повереником за заштиту равноправности, Универзитетом у Београду и другим правним и физичким лицима организовати обуке у циљу подизања свести о родној равноправности.

Мера 1.3	Организовање обука у циљу подизања свести о родној равноправности
Опис мере	Организовање обука у циљу подизања свести о родној равноправности
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подизање свести о родној равноправности</li> <li>• Унапређење родне културе</li> </ul>
Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Почев од 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организовање обука у сарадњи са државним органима, Повереником за заштиту равноправности, Универзитетом у Београду и другим правним и физичким лицима</li> <li>• Повереник за родну равноправност</li> <li>• Директор ИБИСС-а</li> </ul>

#### **Мера 1.4. Доношење Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања**

Сенат Универзитета у Београду је донео Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду који у чл. 17 предвиђа обавезу свих институција које се налазе у оквиру Универзитета у Београду да донесу свој Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања. Такође, овај правилник је обавезан део Плана родне равноправности предвиђен Хоризонт “Европа” програмом.

Након усвајања овог правилника, ИБИСС је на организован начин упознао све запослене са одредбама правилника имајући у виду да се исти односи на све запослене на ИБИСС-у.

Такође, ИБИСС у сарадњи са проф. др Драгицом Вујадиновић са Правног факултета Универзитета у Београду, као координатором испред Универзитета у Београду, учествује у UniSafe – Ending Gender Based Violence (GBV) пројекту у оквиру којег је Универзитет у Београду у статусу придруженог партнера и који представља европски интер-универзитетски пројекат усмерен на емпиријско истраживање о родно заснованом насиљу у универзитетским срединама, укључујући сексуално узнемиравање са циљем да се елиминира родно засновано насиље и сексуално узнемиравање у оквиру универзитета. Планирано је да се ово истраживање спроведе у првој половини 2022. године путем упитника који би анонимно попуњавали запослени на институцијама у оквиру Универзитета у Београду.

Мера 1.4	Доношење Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања
Опис мере	Усвајање Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"><li>• Заштита запослених од сексуалног узнемиравања</li><li>• Стварање правних механизма за заштиту од сексуалног узнемиравања</li></ul>
Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Почев од 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"><li>• Директор ИБИСС-а</li><li>• Повереник за равноправност</li><li>• Управни одбор</li></ul>

#### **Мера 1.5. Именовање повереника за равноправност**

Универзитет у Београду је у чл. 9 Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања Универзитета у Београду предвидео да свака институција у оквиру Универзитета у Београду именује повереника за равноправност, што је је ИБИСС и учинио и донео одлуку о именовању повереника за равноправност.

Мера 1.5	Именовање повереника за равноправност
Опис мере	Именовање повереника за равноправност
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"><li>• Повереник за равноправност је задужен за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених као и сузбијање сваког облика дискриминације, а посебно по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације</li></ul>

Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Почев од 2021. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Донета одлука о именовању повереника за равноправност</li> <li>• Директор ИБИСС-а</li> </ul>

## 2. Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности

Развијање мера подршке у каријери представља предуслов за континуирани професионални развој и напредак свих запослених жена и мушкараца у ИБИСС-у без постојања родних органичења. Мере подршке у каријери подразумевају пружање информација, саветовање и обучавање у циљу унапређења каријере и мотивисање запослених жена и мушкараца за равноправно учешће у свим сферама пословања ИБИСС-а, као и боље усклађивање радног времена са личним и породичним обавезама.

Праћење и промовисање родне разноврсности унутар академских и истраживачких структура и родне структуре запослених у радним телима, комисијама, на руководећим радним местима, органу управљања и Научном већу има за циљ подизање свести о родној равноправности и стварању услова за уравнотежену заступљеност оба пола у истим.

У оквиру овог циља, ИБИСС је дефинисао следеће мере:

### Мера 2.1. Програм менторства

Кроз програме додељивања ментора млађим истраживачима и истраживачима на средини каријере оба пола реализује се њихово увођење у посао уз присуство професионалне и личне подршке која има за циљ што боље усклађивање радног времена са приватном и породичном сфером живота.

Основни циљ ове мере је развој каријере и могућности за напредовање кроз стицање спремности за учење и самоиницијативности у овладавању новим знањима; економичност у коришћењу времена и ресурса; развијање професионалног односа према обавезама; добру сарадњу са колегама и руководиоцима; давање подршке усклађивању и равнотежи приватних и пословних обавеза у циљу планирања каријере и могућностима за напредовање.

Такође, у време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, обављања јавне функције, стручног усавршавања, као и у другим случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом, на захтев истраживача рокови за избор у више звања мирују и неће бити урачунати у рок за избор, односно реизбор звања. Ову могућност је предвидео Закон о науци и истраживањима и дао могућност истраживачима да ускладе своје обавезе везане за науку са приватном, односно породичном сфером живота.

Мера 2.1	Програм менторства
Опис мере	Подршка младим истраживачима оба пола у планирању каријере кроз програм менторског саветовања
Циљеви мере	Развој каријере и могућности за напредовање
Циљна група	Истраживачи приправници, истраживачи сарадници и научни сарадници

Почетак примене	Почетак 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор ИБИСС-а,</li> <li>• руководиоци одељења</li> </ul>

**Мера 2.2. Промовисање родне равноправности унутар академских и истраживачких структура кроз учешће на пројектима, извођењу наставе, конкурсима за доделу награда за најбоље докторске дисертације и научне радове**

Промовисање родне равноправности унутар академских и истраживачких структура и праћење заступљености истраживача на научноистраживачким пројектима и извођењу наставе на факултетима и универзитетима у Републици Србији, као и у оквиру Универзитета у Београду има за циљ остваривање једнаких могућности и равноправног удела истраживача оба пола у оквиру истих.

Предуслов остваривању једнаких могућности је доступност свих информација везаних за позиве за учешће на пројектима, постдокторско стипендирање истраживача од стране страних држава, фондација и универзитета, конкурсе за доделу награда за најбоље докторске дисертације и научне радове и др. Ове информације се на ИБИСС-у достављају електронским путем на e-mail адресу свих запослених и објављују на интернет страници ИБИСС-а, а доставља их руководство ИБИСС-а, што ће се као добра пракса која доноси запажене резултате наставити и у предстојећем периоду.

Мера 2.2	Промовисање родне равноправности унутар академских и истраживачких структура
Опис мере	Промовисање родне равноправности унутар академских и истраживачких структура
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Превазилажење родних стереотипа</li> <li>• Интегрисање родне димензије у научни рад</li> </ul>
Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Почетак 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повереник за родну равноправност</li> <li>• Директор ИБИСС-а</li> </ul>

**Мера 2.3. Праћење родне структуре запослених у радним телима, комисијама, на руководећим радним местима, органу управљања, Научном већу и учешћа у телима и органима у широј научној и академској заједници**

Праћење родне структуре запослених у ИБИСС-у у радним телима, комисијама, на руководећим радним местима, органу управљања и Научном већу има за циљ подизање свести о родној равноправности и стварању услова за уравнотежену заступљеност оба пола у истим.

Учешће истраживача ИБИСС-а у широј академској и научној заједници обухвата њихово учешће у обављању одређених функција у оквиру државних и других институција. Истраживачи ИБИСС-а обављају веома одговорне функције у оквиру Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, Националног савета за научни и технолошки развој, Заједнице института Србије, Српског биолошког друштва, органа управљања у различитим институцијама, органа и тела Универзитета у Београду и др.

Мера 2.3	Праћење родне структуре запослених у радним телима, комисијама, на руководећим радним местима, органу управљања, Научном већу и телима и органима у широј научној и академској заједници
Опис мере	Праћење родне структуре запослених у радним телима, комисијама, на руководећим радним местима, органу управљања, Научном већу и телима и органима у широј научној и академској заједници
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прикупљање података</li> <li>• Подизање свести о родној равноправности</li> <li>• Развој каријере и могућности за напредовање</li> </ul>
Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Почев од 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Годишњи извештај</li> <li>• Повереник за родну равноправност</li> </ul>

### 3. Примена родно одговорног буџетирања

Родно одговорно буџетирање подразумева одвајање средстава у буџету институције за мере које треба да допринесу родној равноправности у истраживању и укупним активностима, подршци запосленима у планирању породице и осталим аспектима од значаја за подршку остваривању родне равноправности.

Влада Републике Србије је званично увела родно одговорно буџетирање усвајањем Закона о буџетском систему, када је промовисање родне равноправности препознато као један од буџетских циљева, с тим да се у периоду од 2016-2020. године постепено уводи као обавеза у току планирања и извршења буџета.

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности чију координацију врши Министарство финансија Републике Србије.

Из наведеног произилази да ће ИБИСС издвајати средства у Финансијском плану у складу са својим могућностима за подршку мерама које предвиђа овај план.

Мера 3.1	Примена родно одговорног буџетирања
Опис мере	Примена родно одговорног буџетирања
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подизање свести о родној равноправности</li> <li>• Родно одговорно буџетирање</li> </ul>
Циљна група	Сви запослени
Почетак примене	Почев од 2022. године
Начин спровођења и контроле	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увођење родно одговорног буџетирања у финансијским документима и финансијском плану ИБИСС-а</li> <li>• Управни одбор</li> <li>• руководство ИБИСС-а</li> <li>• Рачуноводствено финансијска служба ИБИСС-а</li> </ul>

## **VI ПЕРИОД ВАЖЕЊА ПЛАНА, ОБЈАВЉИВАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

План је саставни део Плана рада ИБИСС-а за 2022. годину који усваја Управни одбор ИБИСС-а. Имајући у виду да је донет крајем 2021. године, у току 2022. године ће се почети са реализацијом мера које су предвиђене истим уз могућност допуна и измена и наставити са спровођењем до 2025. године.

План ће по усвајању од стране Управног одбора бити доступан на интернет страници ИБИСС-а, на српском и енглеском језику, а запослени ће бити обавештени о његовом доношењу.

Извештај о спровођењу Плана ИБИСС ће доставити надлежним органима у складу са Законом.



**ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА**  
Др Љиљана Вићовац Панић