



Универзитет у Новом Саду

**НАУЧНИ ИНСТИТУТ
ЗА ПРЕХРАМБЕНЕ
ТЕХНОЛОГИЈЕ
У НОВОМ САДУ**

Број:

Датум:

Научни институт за прехрамбене технологије у
Новом Саду

30. 12. 2021

Считано:

Организационајдницица:

Број:

13/11

Град/лог:

Нови Сад

План родне равноправности

Научног института за прехрамбене технологије у Новом Саду (ФИНС)



Булевар цара Лазара 1, 21000 Нови Сад, Србија
телефон: +381(0)21 485 3744; факс: +381(0)21 450 728

www.fins.uns.ac.rs, fins@fins.uns.ac.rs

BR

На основу члана 27. Статута Научног института за прехрамбене технологије у Новом Саду, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021) Управни одбор дана 30.12.2021. године доноси

План родне равноправности

Научног института за прехрамбене технологије у Новом Саду (ФИНС)

Термини и дефиниције¹

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкирци.

Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкирце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола.

Једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације.

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.

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

– ¹ Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021)



Родна перспектива односи се на узимање у обзор родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности.

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.

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.

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.

Родна димензија значи интегрисање полне и родне анализе у истраживање.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије.

Насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.

Узнијемирање 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.

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.

Сексуално, односно полно узнијемирање 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.

Сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему близског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.

Родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвoљно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.



1. УВОД

Научни институт за прехрамбене технологије у Новом Саду (ФИНС) је научноистраживачка установа чија је мисија постизање врхунских научноистраживачких резултата у циљу повећања конкурентности српске привреде, кроз унапређење производње безбедне и здраве хране која доприноси здрављу и бољем квалитету живота људи и друштва у целини. Институт своју мисију, а и друштвenu одговорност, остварује кроз различите облике активности, у које се, поред научноистраживачких активности, убраја и трансфер знања и технологија путем комерцијалних и пројектних уговора, као и кроз услуге акредитоване лабораторије (ФИНСЛаб), која се бави анализом квалитета и безбедности хране по комерцијалном принципу. Основни постулати родне равноправности и њена афирмација и промоција су обезбеђене правним актима Републике Србије, као и правним актима Института, који су донети у складу са државним правним актима, као и правним актима и позитивним примерима позитивног права из ЕУ.

С обзиром да је Институт чланица Универзитета у Новом Саду, свој План родне равноправности усклађује са Планом Универзитета у Новом Саду за постизање родне равноправности, као и са постојећим релевантним националним правним оквиром у овој области:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 98/2006),
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021),
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021),
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, бр. 104/2009) и
- Стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године коју је донела Влада Републике Србије.

У области права запослених у Институту, поред основних радних и општих људских права, важну улогу има **родна равноправност**, која омогућава стварање једнаких могућности, инклузивности и равноправности међу запосленима, што су предуслови доброг рада и односа на свим нивоима и у свим структурама Института.

У реализацији свих активности Институт води бригу о потребама својих запослених, о њиховим правима и обавезама, радним условима и режиму рада како би се обезбедила продуктивна средина у којој чланови Института могу максимално да реализују своје потенцијале и тиме допринесу одличним резултатима Института у свим областима деловања, што га чини једним од најбољих у земљи, а и шире. У том смислу Институт тежи изврсности и на европском нивоу како би се придружио лиги најбољих у области истраживања и делатности којима се бави.

План родне равноправности Научног института за прехрамбене технологије у Новом Саду (у даљем тексту План) обухвата анализу тренутног стања родне равноправности на Институту, као и мере и активности које ће бити предузете у циљу побољшања и афирмације принципа родне равноправности у периоду од 2022. до 2026. године на Институту. Планом су описаны и дефинисани циљеви, активности и мере којима ће се постићи планирани циљеви, као и лица одговорна за предузимање мера и реализацију циљева.

У циљу израде овог Плана спроведена је иницијална анализа тренутног стања родне равноправности на Институту. Овом анализом обухваћена је анализа:

- људских ресурса у Институту,
- руководећих функција,
- структуре запослених према степену образовања,
- структуре запосленог научноистраживачког кадра према стеченом научноистраживачком звању,
- структуре запосленог научноистраживачког кадра према старосној категорији и
- структуре руководиоца активних пројеката и комерцијалних послова.

2. АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ИНСТИТУТУ

Институт има 104 запослена лица, од чега 66 истраживача. Од укупног броја запослених, чак 74,04% чине особе женског пола, а 25,96% запослених је мушких пола. У оквиру научноистраживачког кадра 74,24% чине особе женског пола, а 25,76% особе мушких пола.

На руководећим местима у Институту су, сходно тренутно важећој кадровској структури, заступљеније особе женског пола. Такође, у Научном већу Института, као научном органу Института који разматра питања и доноси одлуке из области научноистраживачког рада, заступљеност женског пола износи 80,9%.

Анализа стања запослених у односу на претходну календарску годину

	Стање на дан 10.12.2020	Стање на дан 10.12.2021
Укупан број запослених	100	104
Жене	79 (79%)	76 (74,04%)
Мушкарци	21 (21%)	27 (25,96%)

Анализа стања руководећих радних места у односу на претходну календарску годину

	Стање на дан 01.12.2020	Стање на дан 01.12.2021
Руководећа радна места	Мушкарци: 2 Жене: 5	Мушкарци: 2 Жене: 8

Структура запослених према степену образовања

Степен образовања	Жене	Мушкарци	Укупно
VIII	37	10	47
VII/2	14	7	21
VII/1	3	3	6
VI	1	0	1
V	-	-	-
IV	20	6	26
III	0	1	1
II	-	-	-
I	2	0	2
Укупно	77	27	104



Структура запосленог научноистраживачког кадра према стеченом научноистраживачком звању

Научно звање	Жене	Мушкирци	Укупно
Научни саветник	13	4	17
Виши научни сарадник	9	3	12
Научни сарадник	14	3	17
Истраживач сарадник	10	3	13
Истраживач приправник	3	4	7
Укупно	49	17	66

Структура запосленог научноистраживачког кадра према старосној категорији

Старосна категорија	Жене	Мушкирци	Укупно
<35	15	8	23
35-44	15	5	20
45-54	16	2	18
55+	3	2	5
Укупно	49	17	66

Структура руководиоца активних пројеката и комерцијалних послова за период 01.12.2020–01.12.2021. године

	Жене	Мушкирци
Национални пројекти	7	5
Међународни пројекти	4	3
Комерцијални послови	58	8

На основу анализе стања родне равноправности у Институту, уочена је антидискриминаторска политика и постизање родне равноправности у корист жена, у оквиру које жене испољавају доминантност како на местима руковођења и у оквиру научноистраживачких активности, тако и на местима доносиоца комерцијалних послова.

3. ГЛАВНИ ЦИЉЕВИ

Основни циљ Плана родне равноправности Института је обезбеђивање једнаких могућности и третмана свим запосленима у Институту без обзира на пол и род, како у вези остваривања права из радног односа и по основу рада, тако и у вези обављања научноистраживачких послова, приликом избора у научна/истраживачка звања, у поступцима пријава по проектним позивима и учествовања у реализацији националних и међународних пројеката.

Усвајањем овог Плана Институт дефинише дугорочне циљеве за постизање родне равноправности. Како родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкираца у свим областима, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, детектоване су три главне области (ГО) у Институту којима је потребно унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности:



ГО1: Успостављање културе родне равноправности

ГО2: Запослени и развој каријере

ГО3: Наука и истраживања

Из наведених главних области које захтевају унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности проистичу следећи циљеви:

- успостављање институционалног система подршке родној равноправности,
- креирање институционалног оквира подршке родној равноправности,
- едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси,
- успостављање родно осетљивог буџетирања,
- спречавање родно заснованог насиља,
- запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности,
- усклађивање пословне каријере и приватног живота,
- унапређење родне равноправности у области науке и истраживања и
- промоција родне равноправности и превенција дискриминације у истраживању.

4. МЕРЕ И АКЦИЈЕ

Институт се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу остваривања структурних промена које воде постизању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, са циљевима, који су заједно са мерама, одговорностима за спровођење, очекиваним резултатима, индикаторима, и временским оквиром за њихово спровођење, предвиђени у Табели 1.

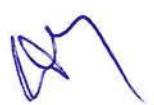
5. ОДГОВОРНОСТ И НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

Одговорност за спровођење Плана има одговорно лице задужено за родну равноправност заједно са одбором за родну равноправност. Одговорно лице задужено за родну равноправност је уједно и председник одбора за родну равноправност. Одбор за родну равноправност именује директор Института из реда запослених представника свих организационих јединица Института: служба за заједничке послове (1), ФИНСлаб (1) и истраживачки центри (5). Одбор за родну равноправност, заједно са одговорним лицем за родну равноправност, сачињава предлог извештаја о реализацији Плана који се доставља руководству Института на усвајање.

Одговорност за реализацију Плана имају руководство Института и сви запослени. Приликом израде финансијског плана и дефинисања буџета Института, руководство је дужно да се придржава свих начела која гарантују примену родно осетљивог буџетирања у Институту. У годишњем финансијском плану Института је неопходно обезбедити средства за реализацију планираних мера и активности усмерених на постизање родне равноправности.

6. НАДЗОР

План родне равноправности Института ће бити предмет редовног годишњег надзора и евалуације. Надзор над спровођењем мера ће редовно обављати руководство Института. Надзор успешности реализације се мери на основу постављених индикатора у циљу његовог константног преиспитивања и ажурирања.



7. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Предлог плана родне равноправности Научног института за прехрамбене технологије у Новом Саду доноси руководство Института, који потом усваја Управни одбор Института. Након усвајања План ће бити јавно објављен на интернет страници Института www.fins.uns.ac.rs.

У складу са чл. 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021), Институт се обавезује да ће Министарству надлежном за област људских права доставити обавештење о доношењу Плана и локацији интернет странице на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.

У складу са чл. 18. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021), Институт се обавезује да ће Министарству надлежном за област људских права достављати обавештења о интернет страници на којој ће извештаји о реализацији Плана бити објављивани у року од 30 дана од дана њиховог усвајања.

ПРИЛОГ: Табела 1

Председник Управног одбора
Проф. др Драган Тешановић



План родне равноправности Научног института за прехramбене технологије (ФИНС) за период 2022-2026 године

Главне области	Циљ	Мере	Одговорност за спровођење мера	Очекивани резултати	Временски оквир					
					Индикатори	2022	2023	2024	2025	2026
Успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности	Основавање Одбора који ће надзирати примену предложенih мера и који ће предлагати доношење и измену постојећих аката и процедуре у циљу што ефикасније примени начела родне равноправности	Руководство Института и руководиоци организационих јединица	Редовно информисање о поштовану родне равноправности; Акта усклађена са важећим прописима	Донесен службени акт о именовању члanova Одбора Одлука о именовању Одбора	x					
Успостављање институционалног система подршке родној равноправности	Избор и именовање лица задуженог за родну равноправност које се заједно са Одбором и руководством Института стара о поштовану начела родне равноправности	Руководство Института	Стапа и ефикасна примена начела родне равноправности	Донесен службени акт о именовању лица задуженог за родну равноправност, Одлука о именовању одговорног лица задуженог за родну равноправност	x					
Успостављање институционалног система подршке родној равноправности	Прикупљање релевантних података о остваривању родне равноправности њиково достављање надлежним институцијама	Руководство Института, Одбор и лице одговорно за родну равноправност	Годишњи извештај о родној равноправности института достављен надлежним институцијама	Статистички подаци о родној равноправности који се припремају за извештај за релевантне државне институције	x	x	x	x	x	x
Формирање институционалног система подршке родној равноправности	Промовисање родне равноправности у органима управљања и надзора (управним и надзорним тимима)	Руководство Института	Унапређење балансираности у управним и надзорним тимима института	Статистичке анализе родне равноправности на управљачким функцијама и надзорним функцијама	x	x	x	x	x	x
Успостављање родној осетљивог буџетирања	Примена родно осетљивог буџетирања у свим финансијским документима и активностима	Управни одбор, Руководство Института и служба за заједничке послове	Финансијска средства за ефикасну примenu Плана, развијена свест запослених о родно осетљивим питањима	Увођен годишњи буџет за реализацију Плана	x	x	x	x	x	x
Едукација и промоција родне равноправности у институционалној практици	Стална едукација и саветовање запослених у циљу подстицања родне равноправности, превенције и заштите од дискриминације коришћењем најновијих метода и техника.	Руководство Института, Одбор и лице одговорно за родну равноправност	Развијена свест и знање запослених о значају родно осетљивих питања и метода решавања проблема	Број спроведених анкета/обука/семинара за запослене и број полазника	x	x	x	x	x	x
Спречавање родно заснованог насиља	Доношење опшег акта Института о спречавању и заштити од родно заснованог насиља	Руководство Института, Одбор и лице одговорно за родну равноправност	Заштита људског достојанства и личног интегритета свих запослених на институту	Донесен општи акт Института и службени акт одлука о именовању поверилика	x	x	x	x	x	x
Запошљавање, развој каријера и именовања по принципима родне равноправности	Именовање сертификованог поверилика задуженог за суzbijanje сваког облика насиља и дискриминације	Директор, руководиоци организационих јединица	Запошљавање и развој каријере без дискриминације	Статистички подаци који се обезбеђују за извештај за релевантне државне институције	x	x	x	x	x	x

Главне области	Циљ	Мере	Одговорност за спровођење мера	Очекивани резултати	Индикатори	2022	2023	2024	2025	2026
Запослени и развој каријере	Усклађивање пословне каријере и приватног живота	Омогућавање једнаког права припадницима свих родних група да користе одсуство са рада ради неге детета, Одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима од куће у посебним породичним или општим околностима без последица по професионалну каријеру	Директор, Руководоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Поддјелако 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 по професионалну каријеру	Статистички подаци за извештаја за релевантне државне институције, Донешен службени акт о одобравању рада од куће у посебним породичним или општим околностима	x	x	x	x	x
Наука и истраживања	Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Прикупљање и управљање подацима који садрже родну компоненту, и то по: додели средстава (новца), публикацијама, пројектима, иновацијама, изузетности (из база статистичких података за надлежне институције)	Руководство Института, руководоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Извештај о родној равноправности (годишњи)	Резултати анализа присуства родне компоненте у истраживањима и пројектима на НИСЕУ Института	x	x	x	x	x
Наука и истраживања	Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Примена родне равноправности у свим фазама научног истраживачког рада, од припреме и реализације научног истраживачких пројекта, до публикација и кренувања истраживачких тимова, као и учешћа у тимима на државним за вредновање резултата	Руководство Института, руководоци организационих јединица, лице задужено за родну равноправност	Равноправна доступност истраживања по принципима родне равноправности	Резултати извештаја (и објављењима научних радова) руководникаца пројекта	x	x	x	x	x
Наука и истраживања	Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Подршка органима министарства и локалне заједнице да код расписивања позива за финансирање пројекта укључује родну равноправност као додатни критеријум за евалуацију	Руководство Института, руководоци организационих јединица, истраживачи	Равноправна доступност изворима финансирања	Извештај о носилаца пројекта; број пројектата одобрених за финансирање уз употребу (доједатних) критеријума родне равноправности	x	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, руководоци организационих јединица, истраживачи	Већи број тимова и публикација по принципу родне равноправности	Извештаји о броју награђених истраживачких тимова	x	x	x	x	x