



Univerzitet u Novom Sadu
**NAUČNI INSTITUT
ZA PREHRAMBENE
TEHNOLOGIJE
U NOVOM SADU**

Број: 28/1-24

Дана: 30. децембар 2024. године
Научни институт за прехранбене
технологије у Новом Саду
Бул. цара Лазара 1
Нови Сад

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**Научни институт за прехранбене технологије
у Новом Саду**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22) в.д. директора др Љубиша Шарић доноси следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО

- 1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА
- 1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА И ПРИНЦИП УРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА КОД ПОСЛОДАВЦА

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 3.1. ОПШТЕ МЕРЕ
- 3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ
- 3.2.1. *Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....*
- 3.2.2. *Подстицајне мере.....*
- 3.2.3. *Програмске мере.....*

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ.....

- 1 – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана*

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), чл. 19, ст. 1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22), директор др Љубиша Шарић доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ОРГАНУ КОЈИ ДОНОСИ ПЛАН

Назив: Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду

Седиште и адреса: Нови Сад, Бул. цара Лазара 1

Број телефона: 021/4853744

Е-маил: fins@fins.uns.ac.rs

Веб сајт: www.fins.uns.ac.rs

Матични број: 08865485

ПИБ: 104743019

Одговорно лице: др Љубиша Шарић, директор

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ДОНОШЕЊЕ, СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ПЛАНУ УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

ЧЛАНОВИ ТИМА			
Р.бр.	Име и презиме	Стручна спрема	Радно место
1	др Тамара Дапчевић Хаднађев	Доктор наука	Помоћник директора за науку
2	др Миленко Кошутић	Доктор наука	Виши научни сарадник
3	др Татјана Пеулић	Доктор наука	Научни саветник
4	др Рада Јевтић Мучибабић	Доктор наука	Научни саветник
5	Никола Маравић	мастер инж. технологије	Истраживач сарадник
6	Добривоје Касаповић	Дипломирани правник	Правник
7	Александар Араповић	хемијски техничар	Технички сарадник
8	др Миона Беловић	Доктор наука	Виши научни сарадник
9	Зденка Марковић	Туристички техничар	Пословни секретар
10	Станко Зељковић	Прехрамб. техничар	Технички сарадник

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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 културолошки 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.

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, samozapošljavanja, 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.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед 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 посебне 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).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења, проистекавши из међународних аката и правног оквира Републике Србије на којима се заснива родна равноправност.

Међународни акти:

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи

- протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66), као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09).

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Назив	Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду	
Скраћени назив	ФИНС	
Седиште	Бул. цара Лазара 1, 21000 Нови Сад	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	др Љубиша Шарић
	Број телефона	021/4853792
	e-mail	fins@fins.uns.ac.rs
Подаци о лицу за координацију током израде плана	Име и презиме	др Тамара Дапчевић Хаднађев
	Број телефона	021/4853771
	e-mail	tamara.dapcevic@fins.uns.ac.rs

Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду (ФИНС, у даљем тексту: Институт) формиран је одлуком Извршног већа Аутономне покрајине Војводине на бази истраживачких потенцијала и готово 50 година дуге традиције и искуства Завода за технологију жита и брашна, Завода за технологију шећера, Завода за технологију меса, Завода за технологију воћа и поврћа и Завода за сточну храну, који су пословали у оквиру Југословенског института за прехранбену индустрију и Технолошког факултета у Новом Саду.

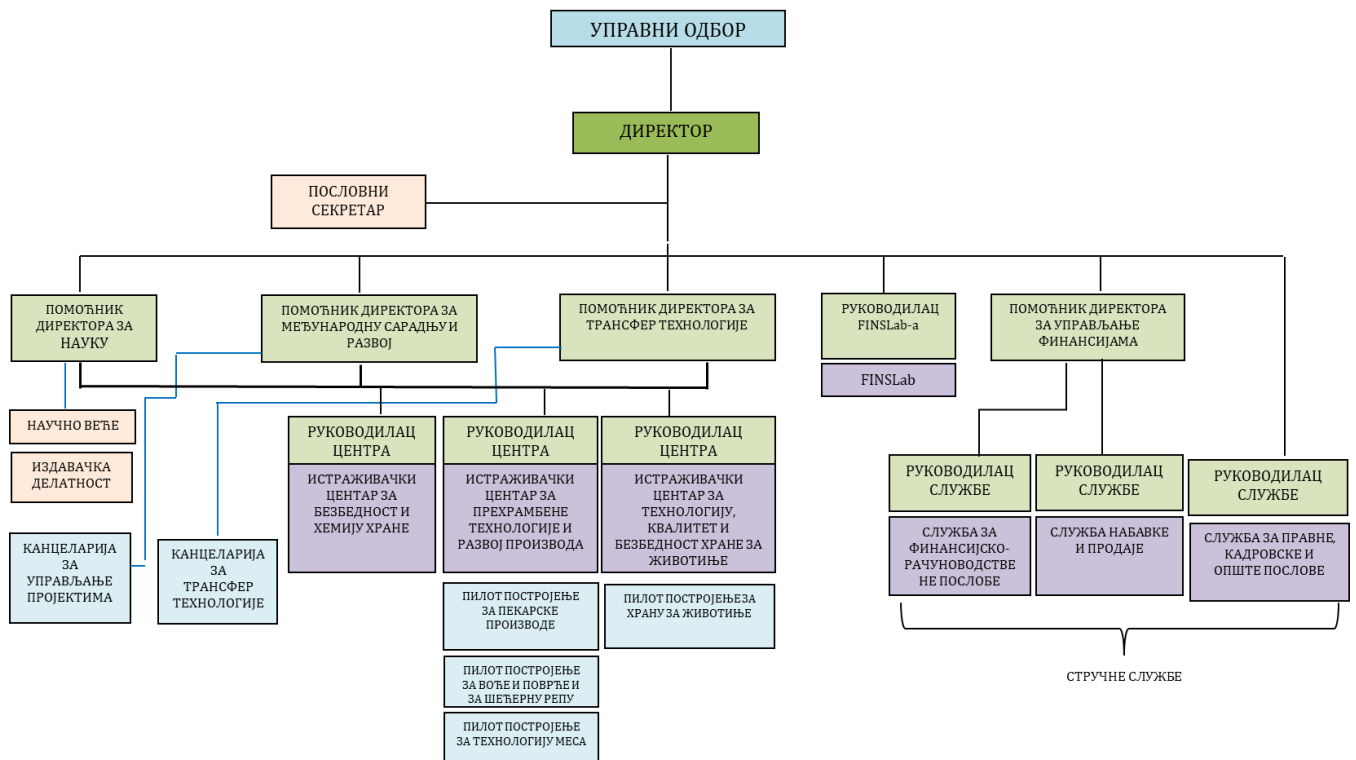
ФИНС је почео рад као самостална институција 01. јануара 2007. године. Акредитован је решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

ФИНС је у саставу Универзитета у Новом Саду од 21. децембра 2007. године, по одлуци Савета Универзитета у Новом Саду и налази се у склопу универзитетског кампуса.

У оквиру Института издвајају се следеће делатности:

- научноистраживачки рад и креирање иновација:
 - о имплементација пројеката на регионалном, националном и међународном нивоу,
 - о иновациона делатност и
 - о издавачка делатност.
- трансфер знања и сарадња са привредним сектором, које се остварују кроз:
 - о активности Лабораторије за технологију, квалитет и безбедност хране (ФИНСЛаб),
 - о трансфер технологија кроз пројекте, консалтинг, пројектовање, израду студија изводљивости, елабората и
 - о едукационе активности.

Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду организован је сходно организационој схеми приказаној на Слици 1.



Слика 1. Организациона схема Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду

У Институту постоје:

- Истраживачки центри,
- Лабораторија за технологију, квалитет и безбедност хране (ФИНСЛаб) и
- Стручне службе.

Научноистраживачки рад у Институту организован је у 3 научноистраживачка центра:

- Истраживачки центар за безбедност и хемију хране,
- Истраживачки центар за прехранбене технологије и развој производа и
- Истраживачки центар за технологију, квалитет и безбедност хране за животиње.

Испитивања за потребе научноистраживачког рада и анализе квалитета и безбедности хране и хране за животиње за потребе трећих лица спроводе се у акредитованој Лабораторији за технологију, квалитет и безбедност хране (ФИНСЛаб), која је акредитована од стране Акредитационог тела Србије од 2007. године и у чијем Обиму акредитације се налази 148 метода.

У оквиру ФИНСЛаб-а постоји 7 одељења:

- одељење за прометни квалитет,
- одељење за реолошка испитивања,
- одељење за микробиолошке анализе,
- одељење за сензорске и техничке анализе,
- одељење за хемијске анализе,
- одељење за молекуларно-биолошка испитивања и
- одељење за микроаналитику

и две службе:

- служба обезбеђења квалитета и

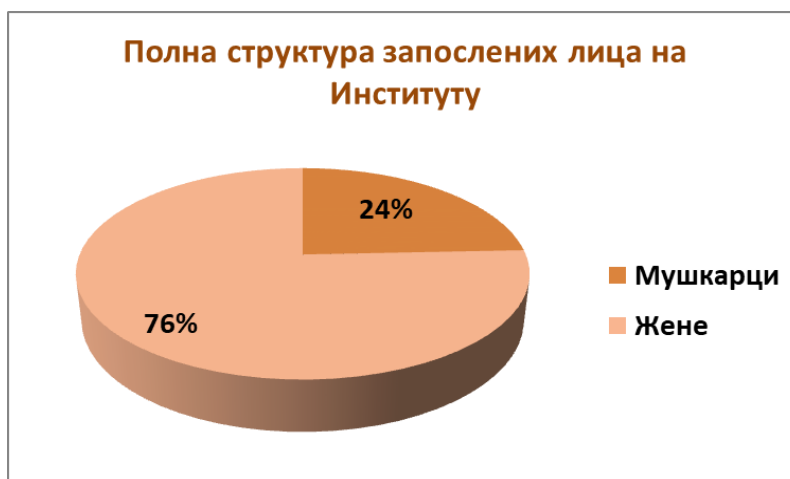
- техничка служба,

а целокупна организација и активности усаглашени су са захтевима референтног стандарда СРПС ИСО/ИЕЦ 17025:2017.

У оквиру Стручних служби образоване су три уже организационе јединице:

- Служба за финансијско-рачуноводствене послове,
- Служба за правне, кадровске и опште послове и
- Служба набавке и продаје.

Број запослених у Институту у 2024. години износио је 111, од чега 84 (75,68%) жена и 27 (24,32%) мушкараца (Слика 2).



Слика 2. Полна структура запослених и радно ангажованих људи у Научном институту за прехранбене технологије у Новом Саду

Наведени подаци указују да није дошло до значајних промена у полној структури запослених у односу на претходну годину (75% жене, 25% мушкарци).

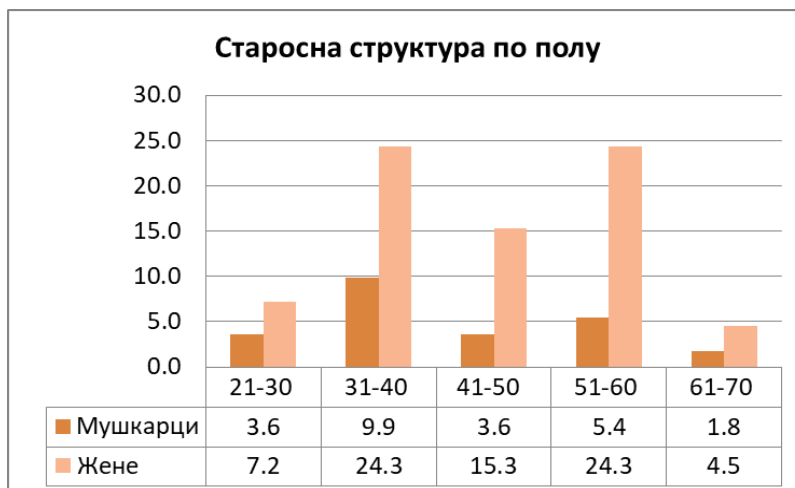
Према старосној структури запослени и радно ангажовани мушкарци и жене присутни су у следећем броју и проценту у Институту (Табела 1, Слика 3):

Табела 1. Старосна структура запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у Институту

Старосна структура	Мушкарци		Жене		УКУПНО	
	Број	Удео (%)	Број	Удео (%)	Број	Удео (%)
21-30 године живота	4	3,60	8	7,21	12	10,81
31-40 године живота	11	9,91	27	24,32	38	34,23
41-50 године живота	4	3,60	17	15,32	21	18,92
51-60 године живота	6	5,41	27	24,32	33	29,73
61-70 године живота	2	1,80	5	4,50	7	6,31

Наведени подаци указују да је највећи број запослених у Институту у распону 31 - 60 година, односно да постоји равномерна распоређеност средње три старосне групе.

У односу на претходну годину, у 2024. години дошло је до благог пораста броја запослених категорије 21-40 година.



Слика 3. Старосна структура запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у Институту

Подаци о квалификацији запослених и радно ангажованих мушкараца и жена приказани су у Табели 2 и на Слици 4.

Табела 2. Ниво квалификације запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у Институту

Ниво квалификације	Мушкарци		Жене		УКУПНО	
	Број	Удео	Број	Удео	Број	Удео
I степен стручне спреме	0	0,00	1	0,90	1	0,90
II степен стручне спреме	0	0,00	0	0,00	0	0,00
III степен стручне спреме	1	0,90	1	0,90	2	1,80
IV степен стручне спреме	6	5,41	19	17,12	25	22,52
V степен стручне спреме	0	0,00	0	0,00	0	0,00
VI степен стручне спреме	2	1,80	6	5,41	8	7,21
VII степен стручне спреме	8	7,21	16	14,41	24	21,62
VIII степен стручне спреме	10	9,01	41	36,94	51	45,95





Слика 4. Ниво квалификације запослених и радно ангажованих мушкараца и жена у Институту

Највећи број запослених у Институт је у нивоу квалификације VIII степен стручне спреме, што одговара чињеници да је основна делатност Института научноистраживачки рад. У односу на претходну годину, у 2024. години дошло је до благог пораста броја запослених квалификације VII.

1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

Органи Института су директор и Управни одбор, док је научни орган Института Научно веће.

Директор руководи Институтом, а именује га Управни одбор на основу решења донетог од стране Покрајинског секретаријата за високо образовање и научноистраживачку делатност АП Војводине.

Управни одбор Института има седам чланова које именује Покрајинска влада, од којих председника и три члана одређује Покрајинска влада као своје представнике, а три члана Управног одбора предлаже Научно веће Института из реда истраживача у научним или наставним звањима запослених у Институту. Полна структура чланова Управног одбора је следећа: 3 мушкарца (42,86%) и 4 жене (57,14%) (Слика 5), од чега је из редова запослених 3 жене (100%). На основу наведених података може се закључити да у Управном одбору Института постоји принцип уравнотежене заступљености полова. У односу на претходну годину није дошло до промена у полној структури Управног Одбора.



Слика 5. Полна структура чланова Управног одбора Института

Директор Института именује четири помоћника:

- помоћника за науку,
- помоћника за међународну сарадњу и развој,
- помоћника за трансфер технологије и
- помоћника директора за управљање финансијама.

Лабораторија за технологију, квалитет и безбедност хране (ФИНСЛаб) има руководиоца Лабораторије.

Помоћници директора и руководилац Лабораторије су чланови Колегијума Института и за свој рад одговарају директору.

У септембру 2024. године за директора Института постављен је мушкарац (41 – 50 година), а за помоћнике директора 2 мушкарца (31 – 40 година и 41 – 50 година) и 2 жене (41 – 50 година). Руководилац Лабораторије је жена (51 – 60 година). Дакле, структура Колегијума Института је 50% жене и 50% мушкарци у категорији 31-60 година (Слика 6 и 7) што је значајан помак ка уравнотежавању заступљености полова у структури Колегијума у односу на претходну годину (33,33% жене и 66,67% мушкарци).



Слика 6. Полна структура чланова Колегијума Института

Наведени подаци указују да у структури Колегијума постоји уравнотежена заступљеност полова, чиме је уклоњен ризик од повреде принципа родне равноправности који је постојао претходне године и на основу ког је донета превентивна мера.



Слика 7. Старосна структура чланова Колегијума Института

У старосној структури колегијума најзаступљенија група припада категорији 41-50 година што је средња старосна категорија. Категорија 21-30 није заступљена што је и за очекивање с обзиром да је Колегијум руководећа структура која захтева одређени ниво знања и радног искуства.

На основу организационе шеме Института (слика 1) запослени у Институту се могу сврстати у три организационе целине: (1) Научноистраживачки центри у којима раде научноистраживачки радници, (2) Лабораторија за технологију, квалитет и безбедност хране (ФИНСЛаб) и пилот-постројења и (3) Стручне службе Института.

Од укупног броја запослених у Институту (111), 71 запослених су научноистраживачки радници, 23 сарадници акредитоване Лабораторије за технологију, квалитет и безбедност хране (ФИНСЛаб) и пилот-постројења и 18 службеници стручне Службе Института. Полна структура запослених по организационим целинама приказана је у Табели 3.

Табела 3. Подаци о полној структури запослених по организационим целинама

Облик ангажовања	М (бројчано)	М (%)	Ж (бројчано)	Ж (%)	Укупно	Укупно (%)
Научноистраживачки радници	18	16,2	52	46,9	70	63,1
Технички сарадници лабораторије и пилот постројења	4	3,6	19	17,1	23	20,7
Службеници стручне Службе	5	4,5	13	11,7	18	16,2
УКУПНО	27	24,3	84	75,7	111	100

Однос мушкараца и жена у различитим организационим целинама одговара укупној заступљености полова у Институту.

У Табели 4 приказани су подаци о платама и накнадама запослених мушкараца и жена на положају и извршилачким радним местима.

Табела 4. Подаци о платама и накнадама у номиналном износу запослених на положају (Управни одбор и Колегијум) и извршилачким радним местима по полној структури

Плате	Мушкарци		Жене	
	Број	Удео у збиру	Број	Удео у збиру
Извршиоци	111,183.10	23.98	112,355.83	76.02
На положају	165,406.96	35.12	152,818.16	64.88

На основу Табеле 4 може се закључити да су мушкарци и жене једнако плаћени за свој рад на Институту. Разлика у платама мушкараца и жена на положају потиче из чињенице да је на функцији директора мушкарац и да плате истраживача у Институту зависе од категорија дефинисаних од стране Министарства науке, технолошког развој и иновација на шта послодавац нема утицај.

Од осталих података важно је напоменути следеће:

- Током 2024. године радни однос на Институту засновало је десет (10) лица следеће структуре: 2 жене и 1 мушкарац старосне доби 21-30 година, 4 жене и 1 мушкарац старосне доби 31-40 година и 2 жене старосне доби 51-60 година,
- Током 2024. године запосленима Института омогућено је присуство следећим обукама на тему родне равноправности: (1) једнодневне обуке у форми вебинара у организацији Националне академије за јавну управу: 4.9.2024. - Родна равноправност и родно засновао насиље, 26.8.2024. - Дискриминација пред органима јавне власти и 18.9.2024. - Заштита људских права и тајност података; (2) Trainings for empowerment of woman scientists for innovation entrepreneurship, including the following modules: Business opportunities for female scientists, Overcoming gender inequality and gender stereotypes, Scientific to market-oriented shift in thinking and communication, Business model development, How to finance innovative business? у организацији удружења УНС-СРНА 14.06.2024. године; (3) SAIGE Training Session on "Gender Equality and Inclusiveness," 30.10.2024. године и (4) Тродневна летња школа „Род, право и правда“, од 04. до 06.09.2024. године у просторијама Правног факултета Универзитета у Зеници у организацији Правног факултета Универзитета у Зеници и ТПО Фондације из Сарајева у оквиру УНИГЕМ пројекта који се реализује на 19 универзитета,
- Ни један запослени у Научном институт за прехранбене технологије није добио отказ у години вођења евиденције,
- Није било пријава запослених о изложености узнемиравању, сексуалном

узнемиравању, уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода и

- Није било пријављених случајева насиља по основу пола, односно рода.

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду у вршењу основних принципа родне равноправности. Након што је у претходном делу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности утврђена статистика заступљености оба пола, у наставку ће бити дефинисани радни процеси у којима постоји осетна неуравнотеженост полова, и спроведена анализа према матрици из Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), а након чега ће се предвидети подстицајне мере.

ПРОЦЕНА И МЕРЕЊЕ РИЗИКА

За процену ризика коришћена је квантитативна матрица 5 x 5, утврђена Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22), чија примена подразумева претходну процену последица ризика и процену вероватноће остваривања ризика у периоду за који се План управљања ризицима доноси.

Процена последица ризика обухватила је процену тежине последица, тј. негативних ефеката који би потенцијални догађаји, односно ситуације, који су идентификовани као ризик, за случај да настану, имали на остваривање родне равноправности. Према степену последица, сваки ризик је оцењен нумеричком оценом у распону од 1 до 5.

Оцена	Последице	Опис
1	Минималне	У случају појаве, ризик ће занемарљиво мало утицати на остваривање родне равноправности.
2	Мале	У случају појаве, ризик ће имати мали утицај на остваривање родне равноправности.
3	Умерене	У случају појаве ризика, биће потребно уложити додатне напоре за остваривање родне равноправности.
4	Озбиљне	У случају појаве ризика, остваривање родне равноправности биће значајно отежано.
5	Катастрофалне	У случају појаве ризика остваривање родне равноправности биће скоро немогуће.

Процена вероватноће ризика обухватила је процену могућности настанка догађаја/ситуације, који су идентификовани као ризик, у периоду за који се План управљања ризицима доноси. Према степену вероватноће, сваки ризик је оцењен нумеричком оценом у распону од 1 до 5.

Оцена	Вероватноћа	Опис
1	Занемарљива	Није вероватно да ће се ризик остварити – појава ризика је готово немогућа.
2	Мала	Постоји мала могућност да се ризик остварити – ризик се раније појавио само у једном случају.
3	Средња	Ризик би се могао остварити у наредном периоду – вероватноћу потврђују докази да се ризик у прошлости појавио.
4	Велика	Ризик ће вероватно остварити – вероватноћу потврђују докази о скорашњим кршењима принципа родне равноправности.
5	Изразито велика	Ризик ће се врло вероватно остварити – на то упућују јасни и учестали докази да ризик већ постоји.

Степен сваког идентификованог ризика утврђен је множењем нумеричке оцене последица с нумеричком оценом вероватноће (П x В), како је приказано у матрици.

Матрица за процену и мерење ризика

Катастрофална Озбиљна Умерена Мала Минимална	П о с л е д и ц е	5	5	10	15	20	25
		4	4	8	12	16	20
		3	3	6	9	12	15
		2	2	4	6	8	10
		1	1	2	3	4	5
			1	2	3	4	5
			В е р о в а т н о ћ а				
			з	м	с	в	из
			а	а	р	е	раз.
			н	л	е	л	ве
			е	а	д	и	ли
			м		њ	к	ка
					а	а	

Према добијеним вредностима, ризици су категорисани у четири нивоа:

Низак (1 - 3)	Умерен (4-8)	Висок (9-15)	Веома висок (16-25)
------------------	-----------------	-----------------	---------------------------

- Низак ризик (оцена 1-3) – „зелени ризик” – ризик ниског интензитета, који се може толерисати и не захтева никакву активност;

- Умерен ризик – (оцена 4-8) – „жути ризик” – ризик умереног интензитета, који захтева праћење и управљање ризиком све до његовог довођења до степена „зеленог ризика“;
- Висок ризик (оцена 9-15) – „наранџасти ризик“ – ризик високог интензитета, који захтева предузимање мера и активности ради смањења степена ризика;
- Веома висок ризик – (оцена 16-25) – „црвени ризик” – критични ризик, који захтева хитно предузимање мера ради смањења степена ризика.

Идентификовани и процењени ризици приказани су у Табели 5 Плана управљања ризицима.

Табела 5. Идентификовани и процењени ризици од повреде принципа родне равноправности

Опис ризика	Процена ризика			Превентивне мере	Рок	Одговорно лице
	Последице	Вероватноћа	Степен ризика			
Изложеност радног процеса запошљавања ризику од повреде принципа родне равноправности због повећаног броја јављања одређеног пола на конкурсе.	2	3	умерен	Не захтевају се посебне мере јер Институт нема утицаја на полну структуру лица која се јављају на конкурсе за запослење	континуирано уз извештавање Министарства до 15.01. текуће године за претходну	Руководилац органа, одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима
Дискриминација у погледу доступности руководећих послова одређеном полу.	4	1	умерен	Подстицање конкурисања мање заступљеног пола на руководеће функције	континуирано уз извештавање Министарства до 15.01. текуће године за претходну	Руководилац органа, одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима
Постоји ризик да родна перспектива неће бити интегрисана у нацрте прописа које орган припрема јер међу службеницима који обављају административно-правне послове нема довољно службеника обучених за спровођење родне анализе, родне процене утицаја и примену других алата и метода за уродњавање.	2	2	умерен	Обучити довољан број службеника за спровођење родне анализе и примену других алата и метода за уродњавање	континуирано уз извештавање Министарства до 15.01. текуће године за претходну	Руководилац органа, одговорна лица за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Позитивна околност је да у претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређења радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

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.

3.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити да је радни процес запошљавања оцењен са највећом вероватноћом приликом анализе ризика за повреду принципа родне равноправности на Институту, сходно чему се предлажу следеће подстицајне мере.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима процеса рада код послодавца.

Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Приликом запошљавања новог кадра, односно избора пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, предност дати кандидату оног пола који је мање заступљен у људским ресурсима Института, конкретно кандидату мушког пола.**

Разлог за увођење мере:

С обзиром да је полна структура запослених у Институт у корист жена (76%), потребно је оснажити мушкарце за активнију партиципацију на извршилачки радним местима.

Време за увођење мере:

Период од 2025 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Већа промоција рада и активности Института кроз отворена врата и подстицање пријаве већег броја квалитетних кандидата оба пола на новоотворене позиције како би постојала могућност избора кандидата. Контролу спровођења ове активности вршиће Директор, као и лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лица за родну равноправност, односно лица задужена за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У појединим интерним документима Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду није присутан родно сензитиван језик иако су сви документи настали током 2024. године усклађени са овом мером.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЛИЦА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Контролу спровођења ове активности вршиће директор, као и лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и лица одређена за родну равноправност код послодавца је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности. Контролу спровођења ове активности вршиће директор, као и лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Тамара Дапчевић Хаднађевић	Председница Одбора за доношење, спровођење и извештавање о плану управљања ризицима	021/4 85377 1	tamara.dapcevic@fins.uns.ac.rs
2.	Миленко Кошутевић	Лице за спровођење мера из области родне равноправнос ти	021/4 85380 9	milenko.kosutic@fins.uns.ac.rs
3.	Татјана Пеулић	Чланица Одбора	021/4 85382 7	tatjana.peulic@fins.uns.ac.rs
4.	Рада Јевтић Мучибабић	Чланица Одбора	021/4 85379 7	rada.jevtic@fins.uns.ac.rs
5.	Никола Маравић	Члан Одбора	021/4 85375 4	nikola.maravic@fins.uns.ac.rs
6.	Добривој Касаповић	Члан Одбора	021/4 85379 6	dobrivoje.kasapovic@fins.uns.ac. rs
7.	Александар Араповић	Члан Одбора	021/4 85379 4	aleksandar.arapovic@fins.uns.ac. rs
8.	Миона Беловић	Чланица Одбора	02148 53751	miona.belovic@fins.uns.ac.rs
9.	Зденка Марковић	Чланица Одбора	021/4 85374 4	zdenka.markovic@fins.uns.ac.rs
10.	Станко Зелковић	Члан Одбора	021/4 85377 7	stanko.zeljkovic@fins.uns.ac.rs

ЗАКЉУЧАК

Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду према приказаној полној структури запослених има неуравнотежену заступљеност женског пола. Међутим, запослење на Институту није могуће условити полом нити дати предност једном полу у односу на други јер је услов за избор пре свега структура пријављених кандидата на конкурс, као и вредновање биографије кандидата.

Ради постизања родне равноправности у будућем раду органа и организационих јединица Института донета је подстицајна мера ангажовања већег броја мушкараца на извршилачким радним местима приликом запошљавања новог кадра, у случају постојања пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина. Осим подстицајне, донете су и следеће програмске мере: (1) Наставак имплементације родно осетљивог језика у интерним документима; (2) Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу; (3) Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених. Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Научном институт за прехранбене технологије у Новом Саду.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене јесте да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План ступа на снагу даном доношења и почиње да се примењује од дана доношења. План се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог. Предвиђене мере се спроводе континуирано у току године и остварени резултати се достављају у виду извештаја ресорном министарству у роковима предвиђеним важећим Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

ДИРЕКТОР

др Љубиша Шарућ



ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности



Универзитет у Новом Саду

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

Научни институт за прехранбене технологије у

Новом Саду

Прихваћено: 27. 12. 2023

Организациона јединица: _____

Број: 23/308

ТЕКУЋИ РАЧУН 340-11007014-16, 265-2010310004498-47, 245-0000000053404-66
МАТИЧНИ БРОЈ 08865485 ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ 7219 ПИБ 104743019

Нови Сад

**Научни институт за прехранбене технологије у
Новом Саду**

Број:

Датум:

На основу члана 39. Статута Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду, а у вези са Планом родне равноправности Института од 30.12.2021. године, в.д. директора Института дана 27.12.2023. године доноси

ОДЛУКУ

1. Запослени, Миленко Кошутих, именује се за лице за спровођење мера из области родне равноправности у Научном институту за прехранбене технологије у Новом Саду.
2. Именовано лице за спровођење мера из области родне равноправности заједно са Одбором за родну равноправност, дужно је да се стара о примени и поштовању начела родне равноправности у Институту.

Доставити:

- именованом
- у персонални досије
- архиви

В.д. директора Института
Др Љубиша Шарић



Мирјана Шарић





Универзитет у Новом Саду

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

Научни институт за прехранбене технологије у Новом Саду
Примљено: 27. 12. 2023
Организациона јединица: _____
Број: 23/309
Нови Сад

ТЕКУЋИ РАЧУН 340-11007014-16, 265-2010310004498-47, 245-0000000053404-66
МАТИЧНИ БРОЈ 08865485 ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ 7219 ПИБ 104743019

**Научни институт за прехранбене технологије у
Новом Саду**

Број:
Датум:

На основу члана 39. Статута Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду и члана 2. Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, в.д. директора Института дана 27.12.2023. године доноси

ОДЛУКУ

1. Именују се чланови Одбора за доношење, спровођење и извештавање о плану управљања ризицима Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду у следећем саставу:

1. др Тамара Дапчевић Хаднађев, председница Одбора
2. др Татјана Пеулић, чланица
3. др Рада Јевтић Мучибабић, чланица
4. Никола Маравић, члан
5. Добривој Касаповић, члани
6. Александар Араповић, члан
7. др Миленко Кошутећ, члан
8. др Миона Беловић, чланица
9. Зденка Марковић, чланица
10. Станко Зељковић, члан

2. Чланови Одбора за доношење, спровођење и извештавање о плану управљања ризицима Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду су надлежни да спроводе процену ризика од повреде принципа родне равноправности, спроводе мере за спречавањем ризика предвиђене Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у предвиђеним роковима, као и да сачињавају План и извештаје о плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Доставити:

- именованим члановима и чланицама
- у персонални досије
- архиви



В.д. директора Института
Др Љубиша Шарић

Љубиша Шарић



Bulevar cara Lazara 1, 21000 Novi Sad, Srbija
telefon: +381(0)21 485 3744; fax: +381(0)21 450 728

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



Универзитет у Новом Саду

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

ТЕКУЋИ РАЧУН 340-11007014-16, 265-2010310004498-47, 245-0000000053404-66
МАТИЧНИ БРОЈ 08865485 ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ 7219 ПИБ 104743019

**Научни институт за прехранбене технологије у
Новом Саду**
Број: 28/2-24
Датум: 30.12.2024.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22) директор Института доноси:

ОДЛУКУ

**Усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
Научног института за прехранбене технологије у Новом Саду**

