



Универзитет у Београду

Институт за хемију, технологију и металургију

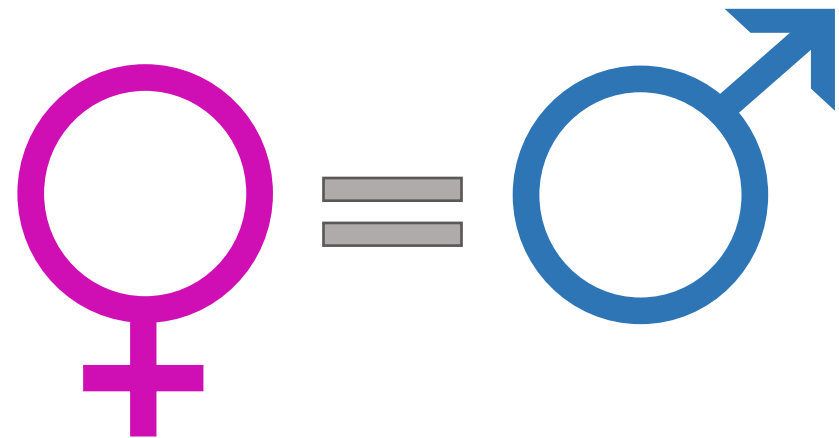
Институт од националног значаја за Републику Србију



План Института за хемију, технологију и металургију за постизање родне равноправности

Одбор за родну равноправност на Институту за хемију, технологију и металургију:

1. Др Татјана Шолевић Кнудсен, научна саветница
2. Др Милош Ћирић, виши научни сарадник
3. Ивана Димитријевић, дипломирана правница



Увод

Универзитет у Београду, Институт за хемију, технологију и металургију, Институт од националног значаја за Републику Србију је институт акредитован за научноистраживачку делатност, чија је мисија постизање научне изврсности кроз основна и примењена истраживања у мултидисциплинарним областима везаним за хемију, технологију, металургију и екологију и њихова примена у индустрији, медицини, заштити човекове околине (са акцентом на смањење загађења воде, ваздуха, земљишта и седимента и биомониторинг) и разним другим областима, укључујући свакодневни живот. Додатно, мисија Института за хемију, технологију и металургију је и ширење високих технологија у оквиру тематике Института на националном, регионалном и међународном нивоу.

Институт за хемију, технологију и металургију је посвећен стварању и одржавању окружења у којем се поштују људска права и слободе и у којем се развија међусобно поштовање и равноправност без обзира на национално порекло, етничку припадност, веру, године старости, род, пол, или било коју личну особину.

У циљу усклађивања свих активности Института са смерницама Европског института за родну равноправност о Родној равноправности на академијама и у научним истраживањима¹, Научно веће Института је на својој седници 25. јула 2025. године формирало Одбор за родну равноправност чији је основни задатак израда и доношење Плана родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију.

На основу анализе родне структуре запослених на Институту за хемију, технологију и металургију, Одбор за родну равноправност Института израдио је План за постизање родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију за период од 2025. до 2027. године.

Правни, институционални и стратешки оквир

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

- Устав Републике Србије²,
- Закон о забрани дискриминације³,
- Закон о родној равноправности⁴,
- Закон о Заштитнику грађана⁵,
- Закон о раду⁶,
- Закон о спречавању злостављања на раду⁷,
- Закон о запосленима у јавним службама⁸,
- Закон о науци и истраживањима⁹,

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

² „Службени гласник РС“, бр. 98 од 10. новембра 2006;

³ „Службени гласник РС“, бр. 22 од 30. марта 2009, 52 од 24. маја 2021.

⁴ „Службени гласник РС“, број 52 од 24. маја 2021.

⁵ „Службени гласник РС“, број 105 од 8. новембра 2021.

⁶ „Службени гласник РС“ бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018

⁷ „Службени гласник РС“, број 36 од 28. маја 2010.

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

⁹ „Службени гласник РС“, број 49 од 8. јула 2019.

- Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима¹⁰,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима¹¹,
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена¹²,
- Национална стратегија превенције и заштите од дискриминације за период 2022-2030. године¹³,
- Национална стратегија за родну равноправност за период 2021-2030. године¹⁴,
- Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године - „Моћ знања“¹⁵,
- Директива (ЕУ) 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. о равнотежи између пословног и приватног живота за родитеље и старатеље и стављању ван снаге Директиве Савета 2010/18/ЕУ¹⁶,

Осим наведеног националног и међународног правног и стратешког оквира, Институт за хемију, технологију и металургију, као институт у саставу Универзитета у Београду, своје активности усклађује и са кључним документима Универзитета у Београду, као што су Статут, Кодекс професионалне етике и други важнији општи акти у које су, у извесној мери, интегрисана начела родне равноправности и антидискриминаторних политика. Додатно, Универзитет у Београду је и потписник Декларације о приступању Европској повељи за истраживаче/истраживачице¹⁷ и Кодекса о запошљавању истраживача/истраживачица¹⁸, чији су циљеви обезбеђење једнаких права и обавеза научних радника као и обезбеђење једнакости поступка

запошљавања истраживача/истраживачица и повећање транспарентности тог процеса.

Стање на Институту за хемију, технологију и металургију пре доношења Плана родне равноправности

Испитивање стања на Институту за хемију, технологију и металургију урађено је у сарадњи са административном службом Института, анализом доступних података. Увидом у доступну документацију уочен је недостатак континуираног праћења стања људског потенцијала на Институту. Стога је увођење поступка редовног прикупљања квалитативних и квантитативних података о запосленима разврстаних по полу планирано у активностима овог Плана за постизање родне равноправности.

Анализа података о полној структури свих запослених на Институту за хемију, технологију и металургију (Табеле 1, 2 и 3) показује изразиту доминацију жена међу запосленима према готово свим анализираним параметрима. На основу тога се, као дугорочни циљ овог Плана намеће постизање родног баланса међу запосленима у Институту за хемију, технологију и металургију.

¹⁰ "Службени лист СФРЈ", број 7/1971-73

¹¹ "Службени лист СФРЈ", број 7/1971-88

¹² "Службени лист СФРЈ - Међународни уговори", број 11/81

¹³ <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Strategija%20prevencije%20i%20zastite%20od%20diskriminacije%20za%20period%20od%202022-2030.%20godine.docx>

¹⁴ <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Nacionalna%20strategija%20za%20rodnu%20ravnopravnost%20za%20period%20od%202021-2030.%20godine.doc>

¹⁵ "Службени гласник РС", број 10 од 10. фебруара 2021.

¹⁶ <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

¹⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

¹⁸ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>

Табела 1. Полна структура свих запослених на Институту за хемију, технологију и металургију према образовању.

Ниво квалификације	Број		%	
	М	Ž	М	Ž
8	58	113	34	66
7	21	46	31,3	68,7
6	3	3	50	50
5	0	1	0	100
4	5	6	45,4	54,6
3	0	2	0	100
2	0	1	0	100
1	0	2	0	100
0	0	0	0	0

Анализа полне структуре запослених у сваком од Центара Института за хемију, технологију и металургију показала је да неравномерна заступљеност полова постоји међу запосленима у четири од укупно шест центара. Претпоставка је да је овако велики дисбаланс у заступљености полова у овим центрима последица сличног стања међу студентима/студенткињама на факултетима на којима се доминантно школује будући кадар Института за хемију, технологију и металургију. Такође се претпоставља да је овакво стање последица родних стереотипа у нашем друштву по којима се неке професије и даље традиционално деле на „мушке“ и „женске“.

На основу ових података закључено је да се постизање родног баланса међу запосленима у Институту за хемију, технологију и металургију може поставити као дугорочни циљ овог Плана али само за четири центра у којима је уочена родна сегрегација.

У два центра Института постигнут је однос равноправне заступљености полова међу запосленима и у овим центрима требало би радити на одржавању овог односа.

Табела 2. Полна структура запослених истраживача/истраживачица на Институту за хемију, технологију и металургију према радним местима и звањима.

	Број		%	
	М	Ž	М	Ž
Сви запослени / све запослене	87	174	33,3	66,7
Сви запослени истраживачи / све запослене истраживачице	72	147	32,9	67,1
Запослени/запослене у научним звањима	57	113	33,5	66,5
Научни саветник/научна саветница	26	45	36,6	63,4
Виши научни сарадник/виша научна сарадница	18	35	34	66
Научни сарадник/научна сарадница	13	33	28,3	71,7
Запослени/запослене у истраживачким звањима	15	34	30,6	69,4
Истраживач сарадник/истраживачица сарадница	6	20	23,1	76,9
Истраживач приправник/истраживачица приправница	9	14	39,1	60,9
Запослени/запослене у стручним звањима	7	0	100	0
Заједничке службе	8	27	22,9	77,1

Анализа родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију по приоритетним областима

Анализа родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију по приоритетним областима урађена је у сарадњи са административном службом Института, анализом доступних података

Родна равноправност међу руководиоцима и доносиоцима одлука на Институту за хемију, технологију и металургију

Анализа и квантитативних и квалитативних података о полној структури у управљачким телима Института за хемију, технологију и металургију (Табела 3) показала је да је равномерна заступљеност полова није остварена ни међу руководиоцима/руководитељкама центара. И у другим телима Института уочена је неравномерна заступљеност полова. На основу ових резултата, као један од главних циљева овог Плана постављено је Побољшање равнотеже полова на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке.

Табела 3. Полна структура у управљачким телима Института за хемију, технологију и металургију.

	Број		%	
	М	Ж	М	Ж
Директор / директорка	0	1	0	100
Руководиоци/руководитељке центара	4	2	66,7	33,3
Управни одбор	5	2	71,43	28,57
Научни одбор	4	2	67	33
Научно веће	10	20	33,3	66,7
Укупно у свим управљачким телима Института	24	26	48	52

Родна равноправност приликом запошљавања на Институту и током напредовања у каријери

Запошљавање и каријерно напредовање у Институту за хемију, технологију и металургију спроводе се у складу са законима и правилницима Републике Србије који се односе на рад научних института чији је оснивач Република Србија, а према којима су мушкарци и жене потпуно равноправни.

Што се тиче родних разлика у платама, зараде запослених истраживача на акредитованим научним институтима чији је оснивач Република Србија дефинисане су на републичком нивоу тако да зависе само од истраживачког, односно, научног звања и додатно, у оквиру истог звања, од категорија у које су истраживачи/истраживачице сврстани/сврстане према броју научних публикација и у том погледу нема разлике између жена и мушкараца. Плате запослених у помоћним и техничким службама на

акредитованим научним институтима чији је оснивач Република Србија такође су дефинисане на републичком нивоу тако да је искључено прављење разлике између жена и мушкараца. Додатна разлика у висини плата за сва радна места може настати као резултат различитих додатака на плату по основу година радног стажа али ни ове разлике нису родно условљене.

На основу ове анализе, као један од главних циљева овог плана предвиђено је Промовисање родне равноправности у институционалној култури, процесима и пракси

Баланс између каријере и приватног живота

У оквиру ове приоритетне области постављен је циљ: Промовисање позитивног родно-радног окружења и равнотеже између радног и приватног времена.

Интеграција родне димензије у научноистраживачки рад

При анализи стања родне равноправности у Институту за хемију, технологију и металургију уочен је недостатак података који се односе на анализу родне димензије у научноистраживачким садржајима. На основу тога, као једна од главних активности овог Плана предвиђено је Континуирано праћење научне продуктивности запослених у Институту. Постизање родне равнотеже у остваривању научних резултата планирано је путем стимулација мање

продуктивног пола да постиже боље резултате. Постизање родне равнотеже у истраживачким тимовима који учествују у реализацији научноистраживачких пројеката планирано је путем едукације о предностима рада у родно уравнотеженим истраживачким групама и путем повећања видљивости пројеката са успешно интегрисаном родном димензијом.

Родно засновано насиље укључујући и сексуално узнемиравање

У складу са ставом 1. члана 7. Закона о спречавању злостављања на раду¹⁹, сви запослени/запослене који заснивају радни однос у Институту за хемију, технологију и металургију при потписивању Уговора о раду информису се о одредбама Закона о спречавању злостављања на раду.

У оквиру успостављања институционалног система за борбу против родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације на Институту предвиђене су активности: Припрема правилника о спречавању и заштити од родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације и Именовање повереника/поверенице за равноправност.

¹⁹ „Службени гласник РС“, број 36 од 28. маја 2010.

Основни елементи плана за постизање родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију

Сврха и циљеви Плана за постизање родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију

Циљ Плана за постизање родне равноправности 2022 - 2024. на Институту за хемију, технологију и металургију је остваривање и унапређивање родне равноправности у свим сферама делатности Института.

Имплементација овог Плана обухвата следећих 6 области:

1. Институционално окружење
2. Родна равноправност током запошљавања и напредовања у каријери
3. Родна равноправност међу руководиоцима и доносиоцима одлука
4. Баланс између каријере и приватног живота
5. Интеграција родне димензије у научноистраживачки рад
6. Родно засновано насиље укључујући и сексуално узнемиравање

Редовно праћење остваривања циљева и имплементације мера предвиђених овим Планом представљаће основу за годишње извештаје предвиђене овим Планом. Детаљна анализа родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију и анализа реализације Плана за постизање родне равноправности 2025 - 2027. биће објављени у другој половини 2027. године. Ови документи ће представљати основу за израду Плана за постизање

родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију за наредни период.

Наменски ресурси

Научно веће Института успоставиће институционалну структуру за родну равноправност именовањем Одбора за родну равноправност са мандатом од 3 године. Чланови Одбора за родну равноправност биће изабрани из редова запослених на научним, истраживачким и административним радним местима. У Одбор ће бити укључен и члан/чланица из правне службе Института.

Одговорности Одбора су надгледање и координисање спровођења и примене Плана за постизање родне равноправности кроз редовно праћење остваривања циљева и имплементације мера предвиђених овим Планом.

Усвајање од стране надлежног тела Института и јавно објављивање

План за постизање родне равноправности 2025 - 2027. на Институту за хемију, технологију и металургију усвојио је Научни одбор Института за хемију, технологију и металургију 29. јула 2025. године. Спровођење и примену овог Плана надгледаће и координисаће изабрани Одбор за родну равноправност Института за хемију, технологију и металургију.

Текст Плана на српском и енглеском језику као и пратеће Одлуке биће постављени на веб страни Института.

ИНСТИТУЦИОНАЛНО ОКРУЖЕЊЕ						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2025	2026	2027
Успостављање институционалне структуре за родну равноправност	Именовање чланова Одбора за родну равноправност са мандатом од 3 године	- Научно веће института	- Формиран Одбор за родну равноправност - Одлука Научног већа постављена на веб страну Института	√		
Промовисање родне равноправности у институционалној култури, процесима и пракси	Успостављање система прикупљања родно релевантних квалитативних и квантитативних података о запосленима	- Одбор за родну равноправност - Руководилац административне службе Института - Административна служба	- Успостављен систем за прикупљање родно релевантних података о запосленима		√	
	Континуирано прикупљање родно релевантних квалитативних и квантитативних података о запосленима	- Административна служба Института - Одбор за родну равноправност	- Институционална база података са родно релевантним подацима о запосленима		√	√
	Израда институционалних смерница за употребу родно осетљивог језика у званичној комуникацији, писаним документима и истраживачком процесу	- Одбор за родну равноправност	- Развијене институционалне смернице за родно осетљив језик.		√	√
Приступ информацијама	Креирање и одржавање веб платформе посвећене родној равноправности на интернет страни Института	- Институтски веб администратори	- Креирана веб платформа посвећена родној равноправности на Институту	√		
	Израда годишњих извештаја и информисање о стању родне равноправности на Институту	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Годишњи извештај - Информације о стању родне равноправности на Институту	√	√	√

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ ПРИЛИКОМ ЗАПОШЉАВАЊА И ТОКОМ НАПРЕДОВАЊА У КАРИЈЕРИ						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2025	2026	2027
Промовисање родне равнотеже при запошљавању и задржавању особља.	Континуирано прикупљање података о запошљавању и родно заснована анализа у апликацијама за слободна радна места	- Административна служба Института - Одбор за родну равноправност	- Институционална база података са родно релевантним подацима о запосленима	√	√	√
	Праћење стопе задржавања запослених и напредовања у установи	- Административна служба Института - Одбор за родну равноправност	- Институционална база података са подацима о степену задржавања и напредовања запослених	√	√	√
Позитивно родно-ратно окружење ослобођено од предрасуда и родних стереотипа	Одржавање обуке за запослене и чланове управљачких тела (доносиоце одлука) на тему предрасуда, родних пристрасности и стереотипа	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица			√
	Истицање примера добре праксе родно освешћених радних средина	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Презентације - Постери			√
	Истицање примера добре праксе жена истраживачица и научница	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Презентације - Постери		√	√

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ МЕЂУ РУКОВОДИОЦИМА И ДОНОСИОЦИМА ОДЛУКА						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2025	2026	2027
Побољшање равнотеже полова на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке	Одржавање обуке за запослене, чланове управљачких тела и доносиоце одлука о значају равнотеже полова у руководећим структурама и на позицијама на којима се доносе одлуке	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Оснаживање пола који је мање заступљен на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке за преузимање руководећих функција	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Организовање едукације у области управљачких вештина	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√

БАЛАНС ИЗМЕЂУ КАРИЈЕРЕ И ПРИВАТНОГ ЖИВОТА						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2025	2026	2027
Позитивно родно- радно окружење и равнотежа између радног и приватног времена	Одржавање обуке за запослене и чланове управљачких тела (доносиоце одлука) о значају успостављања равнотеже између радног и приватног времена	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Успостављање флексибилних модела рада (рад са клизним радним временом, рад од куће)	- Директор Института	- Одлука о успостављању флексибилних модела рада (рад са клизним радним временом, рад од куће)			√
	Унапређење ИТ подршке за побољшање повезаности запослених током рада од куће	- Институтски веб администратори	- План ИТ подршке			√

ИНТЕГРАЦИЈА РОДНЕ ДИМЕНЗИЈЕ У НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКИ РАД						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2025	2026	2027
Родна равнотежа у остваривању научних резултата	Континуирано праћење научне продуктивности запослених у Институту и стимулисање мање продуктивног пола да постиже боље резултате	- Научно веће - Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Институционална база података са родно релевантним подацима о броју публикованих радова и о броју финансираних пројеката - Одржан вебинар или семинар или радионица	√	√	√
Родна равнотежа у истраживачким тимовима који учествују у реализацији научноистраживачких пројеката	Подизање свести о предностима рада у родно уравнотеженим истраживачким групама	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Повећање видљивости пројеката са успешно интегрисаном родном димензијом	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори - Руководиоци пројеката	- Одржана јавна презентација пројекта - Информације о пројекту постављене на веб страну Института		√	√

РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ УКЉУЧУЈУЋИ И СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2025	2026	2027
Успостављање институционалног система за борбу против родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације	Израда правилника о спречавању и заштити од родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације	- Правна служба Института	- Написан Правилник		✓	
	Именовање Повереника/Поверенице за равноправност	- Научно веће Института	- Одлука о именовању Повереника/Поверенице за равноправност		✓	
Приступ информацијама	Постављање релевантних правних докумената на веб страну Института	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Правна документа постављена на веб страну Института		✓	

У Београду, 27. јула 2025. године



Jasmina Stevanović

Др Јасмина Стевановић, научна саветница
Директорка Института за хемију, технологију и металургију