

**СТРАТЕГИЈА РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА**  
**ИНСТИТУТ ЗА НУКЛЕАРНЕ НАУКЕ „ВИНЧА“**  
**ИНСТИТУТ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ**  
**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ**

Институт за нуклеарне науке „Винча“, Институт од националног значаја за Републику Србију је највећа научноистраживачка организација мултидисциплинарног карактера. Обзиром да је Институт чланица Универзитета у Београду, своју Стратегију равноправности усклађује са Планом Универзитета у Београду за постизање родне равноправности, као и на Устав Републике Србије, као хијерархијски највиши акт, на Закон о забрани дискриминације, на Закон о равноправности полова и на Стратегију за родну равноправност у периоду од 2020.-2025. године коју је донела Европска Комисија.

Основни циљ Стратегије је обезбеђивање једнаке могућности и третмана свим запосленима у Институту без обзира на пол, како у вези остваривања права из радног односа и по основу рада, тако и у вези обављања научних и истраживачких послова, приликом избора у научна/истраживачка звања, у поступцима пријава по пројектним позивима и учествовања у реализацији националних и међународних пројеката.

Усвајањем ове стратегије Институт дефинише дугорочне циљеве који су усмерени на остваривање основних циљева. Једнакост полова и антидискриминишућа политика је садржана и у општим актима Института: Статуту и Правилнику о раду.

Постизања родне равноправности за Институт представља императив у пословању и функционисању Instituta.

У циљу израде ове Стратегије извршена анализа тренутног стања:

- Људских ресурса у Институту,
- Праћење напредовања докторанада и запослених у научним звањима,
- Руковођење и учешће у реализацији пројеката.

#### **Људски ресурси**

Институт има преко 750 запослених, од чега 506 истраживача. Од укупног броја запослених, чак 61% чине запослени женског пола а око 39% запослених је мушког пола. У редовима истраживача знатан број је особа женског пола и износи око 65%.

На руководећим местима у Институту су, у тренутној кадровској структури, више заступљене особе женског пола. Такође, у Научном већу Института, као научном органу Института које разматра питања и доноси одлуке из области научноистраживачког рада заступљеност женског пола износи око 66%.

Узимајући у обзир овакву кадровску структуру, далеко мање је запослених мушкараца како на научноистраживачким пословима тако и на руководећим местима у односу на жене.

У пројектима сарадње науке и привреде у циљу комерцијализације научноистраживачког рада углавном су заступљене особе мушког пола.

Проблем је неадекватно и неажурно вођење евиденција и портала за развој каријере истраживача.

### **Главни циљеви**

Постизање равноправности полова је императив у научноистраживачкој институцији, не само у радним односима запослених, већ и у равноправној заступљености оба пола у учествовању на националним и међународним пројектима. Потребно је омогућити свим запосленима равноправно пријављивање на позиве пројеката, као и руковођење самим пројектима, а и учествовање на истим. Велики проценат учешћа жена у научним телима Института, као и у руковођењу је пример добре праксе и развијене свести о потреби постизања равноправности полова на свим нивоима.

Обзиром на идентификовану доминантност учешћа мушкараца у пројектима сарадње науке и привреде у Институту, потребно је повећати учешће жена у реализацији оваквих пројеката. Циљ је успоставити једнаку и равноправну заступљеност оба пола и повећати свест о способности жена на тржишту рада.

Подстицање стручног усавршавања оба пола, побољшање информационих система за прикупљање података и решавање проблема недостатка података, као и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равноправности на свим нивоима су главни циљеви ове стратегије.

Након детаљног испитивања стања родне равноправности у Институту, уочено је да је антидискриминаторска политика и постизање родне равноправности у корист жена на доста високом нивоу, те да чак жене предњаче на местима како у руковођењу, тако и у самој реализацији научно истраживачких активности.

Како родна равноправност подразумева равноправно учешћа жена и мушкараца у свим областима, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, детектована су основне области у Институту којима је потребно подизање и одржавање вишег степена родне равноправности:

1. Потребно је подстаћи и омогућити запосленима мушког пола стручна усавршавања у писању пројеката и учешћа на пројектима и
2. Подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима нарочито у области учешћа жена у пословима сарадње науке и привреде.

### Мере и акције

По питању људских ресурса, веома је значајно установити јединствени информациони систем и могућност праћења евалуације истраживача, како женског, тако и мушког пола, узимајући у обзир различите факторе који утичу на напредовање у истраживачким, односно научним звањима. У том циљу неопходно је испитати постојећи систем прикупљања података и вођења евиденција. Постојећа база истраживача која има за циљ да прати развој каријере истраживача, прецизно и тачно да даје податке о истраживачу, његовим научним и истраживачким радовима, као и напредовања у звања, не ажурира се редовно, због чега су у њој садржани подаци често застарели и неадекватни стварном стању. Ажурирање јединственог информационог система би уклонио све постојеће и уочене недостатке постојеће базе истраживача.

Институт је такође развио и портал докторанада, ради информисања доктораната о активностима, темама, менторима и осталим информацијама које су од значаја за израду докторске дисертације.

Стављајући акценат на суштинску посвећеност Института о забрани дискриминације и било каквог облика злостављања, укључујући и сексуално узнемиравање, овом Стратегијом се дефинишу основне мере против родно заснованог насиља, с посебним акцентом на сексуално узнемиравање.

Уочени проблеми подразумевају прожимање мера и акција, ради подизања свести о равноправности полова.

| ЦИЉ   | АКЦИЈА  | ОДГОВОРНОСТ                             | РЕЗУЛТАТ  | ВРЕМЕНСК И ОКВИР        |
|---|---|---|---|-------------------------|
| ИЗГРАДЊА ИНСТИТУЦИОНАЛНИХ КАПАЦИТЕТА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВАРАЈУЋИХ ПОДАТАКА, УСПОСТАВЉАЊЕ СИСТЕМАТИКСКИХ ПРОЦЕДУРА И ИНФОРМАЦИОНИХ СИСТЕМА ЗА | Унапређење система за праћење развоја истраживачке каријере жена и мушкараца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као | Извршни секретар Научног већа Института | Подаци који садрже родну компоненту су редовно доступни | Од јануара 2022. године |

|  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| ПОБОЉШАЊЕ ПРИКУПЉАЊА ПОДАТАКА И ПРЕМОШЋИВАЊА НЕДОСТАКА У ПОДАЦИМА  | и истраживача<br>Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу руководиоца организационих јединица | Кадровска служба Института              | Подаци који садрже родну компоненту су редовно доступни         | Од октобра 2021. редовно                               |
|  | Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу Научног већа   | Извршни секретар Научног већа Института | Подаци који садрже родну компоненту су редовно доступни         | Од октобра 2021. године редовно                        |
| ПОДСТИЦАЊЕ ПИСАЊА И ПРИЈАВЉИВАЊА ПРОЈЕКТА  | Одржавање семинара/вебинара са циљем пружања објашњења и помоћи при писању пројеката по отвореним позивима с нарочитим освртом на учешће мушкараца | Помоћник директора за науку             | Већи број пријава пројеката од стране мушкараца као руководиоца | Од јануара 2022. године, по отварању пројектних позива |
| ПОДИЗАЊЕ СВЕСТИ О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТС ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА ЖЕНЕ У РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРОЈЕКТА САРАДЊЕ НАУКЕ И ПРИВРЕДЕ | Одржавање презентација о начину комерцијализације научноистраживачког рада   | Руководство Института                   | Равноправно учешће жена у комерцијалним пословима Института     | Од јануара 2022. године                                |
| СПРЕЧАВАЊЕ   | Доношење општег  | Директор                                | Заштита   | До марта   |

|   |  |                  |  |                         |
|---|--|------------------|--|-------------------------|
| <p>РОДНО<br/>ЗАСНОВАНОГ<br/>НАСИЉА,<br/>УКЉУЧУЈУЋИ<br/>СЕКСУАЛНО<br/>УЗНЕМИРАВАЊЕ</p> | <p>акта Института о<br/>спречавању и<br/>заштити од<br/>сексуалног<br/>узнемиравања</p> <hr/> <p>Именовање<br/>сертификованог<br/>повереника за<br/>равноправност<br/>задуженог за<br/>превенцију и<br/>спречавање<br/>сексуалног<br/>узнемиравања<br/>запослених, као и за<br/>сузбијање сваког<br/>облика<br/>дискриминације</p> | <p>Института</p> | <p>људског<br/>достојанства и<br/>личног<br/>интегритета<br/>свих<br/>запослених у<br/>Институту</p> | <p>2022.<br/>године</p> |
|---|--|------------------|--|-------------------------|

### Мониторинг

Стратегија родне равноправности Института „Винча“ ће бити предмет редовног годишњег праћења и евалуације.

Надзор над спровођењем мера ће редовно обављати управа Института и такође пружати смернице и упутства за спровођење неопходних акција.

**ИНСТИТУТ ЗА НУКЛЕАРНЕ НАУКЕ «ВИНЧА»**  
**ИНСТИТУТ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ**  
**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ**  
Деловодни број: 012-11-7/2021-000  
Датум: 27.09.2021. године

На основу члана 28. Статута Института за нуклеарне науке «Винча» Управни одбор је на својој XXII електронској седници одржаној у периоду од 24.09.2021. године до 27.09.2021. године једногласно донео следећу

**ОДЛУКУ**  
**О**

**УСВАЈАЊУ СТРАТЕГИЈЕ РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА ИНСТИТУТА ЗА НУКЛЕАРНЕ НАУКЕ «ВИНЧА», ИНСТИТУТА ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ, УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

- I **УСВАЈА СЕ** Стратегија равноправности полова Института за нуклеарне науке «Винча», Института од националног значаја за Републику Србију, Универзитета у Београду.
- II Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

**Образложење**

Научно веће Института «Винча» је на путем електронског изјашњавања одржаног од дана 22.09.2021. године до 24.09.2021. године већином гласова, са једним уздржаним гласом донело Одлуку о давању сагласности на Предлог Стратегије равноправности полова Института за нуклеарне науке «Винча», Института од националног значаја за Републику Србију, Универзитета у Београду бр. 013-47-2/2021-000 од 24.09.2021. године.

У складу са тим, директор Института је поднео Управном одбору Молбу за доношење Стратегије равноправности полова Института за нуклеарне науке «Винча», Института од националног значаја за Републику Србију, Универзитета у Београду.

Разматрајући достављене предлоге, Управни одбор је донео одлуку као у диспозитиву.

**В.Д. ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА**



  
Проф. др Милан Мартић

**Доставити:**

1. Архиви
2. Директору Инстута