

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

I УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

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

1. ПРАВНИ ОКВИР

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

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

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

1. Закон о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
2. Породични закон („Сл. гласник РС“ бр. 18/05, 72/11 – др. закон и 6/15);
3. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС“ бр. 33/06 и 13/16);
4. Закон о Заштитнику грађана („Сл. гласник РС“ бр. 79/05 и 54/07);
5. Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр. 22/09 и 52/21);
6. Закон о високом образовању („Сл. гласник РС“ бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закон, 11/21 – аут. тумачење, 67/21 и 67/21 – др. закон);
7. Закон о заштити података личности („Сл. гласник РС“ бр. 87/18);
8. Закон о науци и истраживањима („Сл. Гласник РС“ бр. 49/19);
9. Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/21);
10. Закон о буџетском систему („Сл. Гласник РС“ бр. 54/09 – 149/20);
11. Стратешке вредности и развојни циљеви Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду”, бр. 248/23);
12. Кодекс професионалне етике Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду бр. 193/16 и 229/21);
13. Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду („Гласник Универзитета у Београду”, бр. 227/21);
14. Кодекс понашања у научноистраживачком раду (Национални савет за научни и технолошки развој, 2023.);
15. Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2025-2027);

16. Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. – „Моћ знања“;

17. Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл. гласник РС“ бр. 103/21).

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

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

као и План за права жена које је Европска комисија донела 07.03.2025. године, везан за јачање права жена и борбу против нових препрека у области родне равноправности, као што су предрасуде, дискриминација и насиље у виртуелном свету, а које су битне за период након 2025. године.

2. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

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

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

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

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

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

6) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

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

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

9) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране

активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

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

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

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

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

II ОСНОВНА НАЧЕЛА ПЛАНА

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

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

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

III ОДГОВОРНОСТ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА

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

ИБИСС као научноистраживачка организација од националног значаја за Републику Србију континуирано формира научноистраживачки кадар кроз усавршавање младих истраживача кроз различите научне активности, а у оквиру ИБИСС се реализује велики број дипломских, мастер и докторских радова. Са друге стране, истраживачи ИБИСС-а активно учествују у извођењу

додипломских, последипломских и докторских студија из чега произилази да научни кадар ИБИСС-а доприноси побољшању квалитета наставе на факултетима у оквиру универзитета у Републици Србији, докторским академским студијама које организује и изводи Универзитет у Београду и активно учествује у процесу размене знања и стварања модела интерације науке – образовање у Републици Србији.

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

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

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

Имајући у виду програм развоја, кадрове, опремљеност и постигнуте резултате, ИБИСС представља јединствену научну организацију са аспекта развоја већег броја области, а мултидисциплинарни приступ испитивањима захтевао је окупљање тимова стручњака различитих специјалности без обзира на пол, род, етничку, верску и националну припадност.

ИБИСС је у периоду пре и након усвајања Плана мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за биолошка истраживања „Синиша Станковић“ – Института од националног значаја за Републику Србију, Универзитет у Београду бр. 01-2139 од 13.12.2021. године (у даљем тексту: План мера ИБИСС-а 2022-2025) активно учествовао у организацији различитих догађаја у Републици Србији у оквиру којих је промовисана наука и њено приближавање младима и широј популацији и наставио дугогодишњу сарадњу са Центром за промоцију науке, Министарством за науку, технолошки развој и иновације Републике Србије, Фондом за науку Републике Србије, Фондом за иновациону делатност, универзитетима и факултетима у земљи и иностранству.

ИБИСС је у сарадњи са проф. др Драгицом Вујадиновић са Правног факултета Универзитета у Београду, као координатором испред Универзитета у Београду, у току 2022. године учествовао у UniSafe – Ending Gender Based Violence (GBV) пројекту који представља европски интер-универзитетски пројекат усмерен на емпиријско истраживање о родно заснованом насиљу у универзитетским срединама, укључујући сексуално узнемиравање са циљем да се елиминише родно засновано насиље и сексуално узнемиравање у оквиру универзитета.

Такође, Универзитет у Београду, чији је Институт члан, у току 2023. године именовао је Одбор за родну равноправност и усвојио Правилник о раду Одбора за родну равноправност, који је успоставио сарадњу са свим чланицама Универзитета у Београду и организовао прву обуку повереника за родну равноправност у згради Ректората, којој је учествовао и повереник за родну равноправност ИБИСС-а.

ИБИСС се појављује као координатор и учесник на међународним пројектима који од институција које аплицирају на исте, захтевају да имају усвојен План родне равноправности (GEP) и равноправну заступљеност припадника оба пола, како у истраживачкој, тако и у управљачкој структури. Такође, од великог значаја је и чињеница да се резултати истраживања на пројекту односе и на мушки и на женски пол тј. да се закључци равноправно изводе и за мушкарце и за жене (ово је веома важно у испитивању неких терапија и лекова које показују полно-специфичне ефекте, с обзиром да се највећи број студија спроводи на мушком полу).

Истраживачи ИБИСС-а у су присутни у широј академској и научној заједници, а њихово учешће обухвата обављање одређених функција у оквиру државних и других институција. Истраживачи ИБИСС-а обављају веома одговорне функције у оквиру Националног савета за научни и технолошки развој, Заједнице института Србије, Српског биолошког друштва, органа управљања у различитим институцијама, органа и тела Универзитета у Београду и др.

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

Табела 1. Укупан број запослених на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

Запослени на дан 01.11.2025.	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	76	21,17
Жене	283	78,83
Укупно	359	100

Табела 2. Укупан број истраживача у научним, истраживачким и стручним звањима на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

Истраживачи у звањима	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	64	20,32
Жене	251	79,68
Укупно	315	100

Табела 3. Укупан број истраживача у научним звањима на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

Пол истраживача	Научни саветник		Виши научни сарадник		Научни сарадник	
Мушкарци	20	16,67%	15	22,73%	11	17,74%
Жене	100	83,33%	51	77,27%	51	82,26%
Укупно	120	100%	66	100%	62	100%
Укупно	202					

Табела 4. Укупан број истраживача у истраживачким звањима на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

Пол истраживача	Истраживач-сарадник		Истраживач-приправник	
Мушкарци	11	31,43%	7	26,92%
Жене	24	68,57%	19	73,08%
Укупно	35	100%	26	100%
Укупно	61			

Табела 5. Укупан број запослених у стручним службама на дан 01.11.2025. године и запослених који не припадају истраживачком особљу разврстан по полној структури

Запослени у стручним службама и запослени који не припадају истраживачком особљу	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	12	27,27
Жене	32	72,73
Укупно	44	100

Табела 6. Укупан број запослених на руководећим радним местима на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

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

Табела 7. Укупан број запослених у чланству Научног већа на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

Запослени чланови Научног већа	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	10	33,33
Жене	20	66,67
Укупно	30	100

Табела 8. Укупан број чланова Управног одбора на дан 01.11.2025. године разврстан по полној структури

Чланови Управног одбора	Изражен у броју	Изражен у %
Мушкарци	3	42,86
Жене	4	57,14
Укупно	7	100

Табела 9. Полна структура запослених по нивоима образовања на дан 01.11.2025. године у оквиру 14 одељења ИБИСС-а

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 8	46	205	251
Ниво 7.2	-	-	-
Ниво 7.1	18	46	64
Ниво 6.2	-	-	-
Ниво 4	-	3	3

Табела 10. Полна структура запослених по нивоима образовања и захтеваног нивоа образовања у складу са захтевима радног места на дан 01.11.2025. године у оквиру стручних служби ИБИСС-а

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 8	-	1	1
Ниво 7.1	2	8	10
Ниво 6.2	3	5	8
Ниво 6.1	2	1	3
Ниво 4	1	3	4
Ниво 3	2	-	2
Ниво 1	2	8	10
Укупно	12	26	38

Имајући у виду да је у оквиру Плана мера ИБИСС-а 2022-2025 статистички обрађена структура запослених са стањем на дан 26.11.2021. године, увидом у податке закључно са 01.11.2025. године, уочава се повећање броја запослених у периоду између ове две статистичке обраде на 359, у односу на претходни период када је број запослених износио 328. Такође, удео

запослених мушког пола повећан је у односу на 2021. годину, у укупном броју запослених који сада износи 21,17% (у претходном периоду износио је 19,82%), укупном броју истраживача у звањима који износи 20,32% у односу на 18,90% и у укупном броју чланова Научног већа који износи 33,33% у односу на 26,67%.

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

Републички завод за статистику у складу са својим обавезама редовно спроводи истраживања у научноистраживачкој делатности у Републици Србији, при чему је за израду овог плана од значаја истраживање везано за запосленост на пословима истраживања и развоја према секторима, научним областима и полу у области природних наука (у оквиру којих је и биологија). У билтенима за период 2022-2024. године презентовани су следећи подаци:

- у 2022. години, жене истраживачи чине 55,31% (мушкарци 44,69%), од тога доктора наука 58,17% (мушкарци 41,83%), а са завршеним мастер студијама 54,86% (мушкарци 45,14%);
- у 2023. години, жене истраживачи чине 55,94% (мушкарци 44,06%), од тога доктора наука 59,87% (мушкарци 40,13%), а са завршеним мастер студијама 51,97% (мушкарци 48,03%);
- у 2024. години, жене истраживачи чине 55,84% (мушкарци 44,71%), од тога доктора наука 59,02% (мушкарци 40,98%), а са завршеним мастер студијама 57,39% (мушкарци 42,61%).

Институт је Планом мера ИБИСС-а 2022-2025 дефинисао циљеве и мере за остваривање и унапређење родне равноправности и увидом у исти, може се констатовати да су неке од мера у оквиру циља Успостављање културе родне равноправности реализоване и то: мера 1.1. Одређивање лица задуженог за родну равноправност, мера 1.4. Доношење Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања и мера 1.5. Именовање повереника за родну равноправност.

V ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

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

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

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са општим мерама одређује и спроводи ИБИСС и истим се мора обезбедити: право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама; примену уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката

и политика; промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима; уравнотежену заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима; уравнотежену заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности; употребу родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца и прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама, а примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

Имајући у виду претходно изнето, ИБИСС је дефинисао следеће циљеве:

1. Подизање свести о родној равноправности

У оквиру овог циља, ИБИСС је дефинисао следеће мере:

Мера 1.1	Информисање о Плану остваривања и унапређења родне равноправности у Институту, Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду и Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања у Институту
Циљеви мере	Подизање свести о родној равноправности
Временски оквир	Трајно, у складу са законским прописима
Начин спровођења и контроле	Обезбеђење видљивости релевантних докумената и података; лице задужено за родну равноправност и директор ИБИСС-а

Мера 1.2	Организовање обука у циљу подизања свести о родној равноправности
Циљеви мере	Подизање свести о родној равноправности
Временски оквир	Трајно
Начин спровођења и контроле	Организовање обука у сарадњи са државним органима, Повереником за заштиту равноправности, Универзитетом у Београду, другим физичким и правним лицима и организацијама; повереник за родну равноправност и директор ИБИСС-а

Мера 1.3	Примена родно осетљивог буџетирања
Циљеви мере	Подизање свести о родној равноправности
Временски оквир	У складу са законским прописима
Начин спровођења и контроле	Увођење родно осетљивог буџетирања у финансијским документима и финансијском плану ИБИСС-а; Рачуноводствено финансијска служба, руководство ИБИСС-а и Управни одбор ИБИСС-а

2. Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности

У оквиру овог циља, ИБИСС је дефинисао следеће мере:

Мера 2.1	Програм менторства
Циљеви мере	Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности кроз: пружање информација, саветовање и

	обучавање у циљу унапређења каријере и мотивисање запослених жена и мушкараца у циљу равноправног учешћа у свим сферама рада ИБИСС-а и бољег усклађивања радног времена са личним и породичним обавезама; могућност за напредовање кроз стицање спремности за учење и самоиницијативност у овладавању новим знањима; економичност у коришћењу времена и ресурса; развијање професионалног односа према обавезама; добру сарадњу са колегама и руководиоцима; давање подршке усклађивању и равнотежи приватних и пословних обавеза у циљу планирања каријере и могућностима за напредовање; могућност мировања изборног периода у складу са законом и усклађивање обавеза везаним за науку са приватном сфером живота
Временски оквир	Трајно
Начин спровођења и контроле	Кроз програме додељивања ментора млађим истраживачима и истраживачима на средини каријере оба пола (истраживач-приправник, истраживач-сарадник и научни сарадник) реализује се њихово увођење у посао уз присуство професионалне и личне подршке; руководиоци одељења и директор ИБИСС-а

Мера 2.2	Промовисање родне равноправности унутар академских и истраживачких структура
Циљеви мере	Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности кроз: учешће на научноистраживачким пројектима, извођењу наставе, конкурсима за доделу награда за најбоље докторске дисертације и научне радове
Временски оквир	Трајно
Начин спровођења и контроле	Праћење заступљености истраживача на научноистраживачким пројектима и у извођењу наставе на факултетима и универзитетима у Републици Србији, обезбеђење видљивости информација везаних за позиве за учешће на пројектима, постдокторско стипендирање, конкурси за доделу награда за најбоље докторске дисертације и научне радове кроз достављање информација електронским путем на маил адресу свих запослених и објављивање на интернет страници ИБИСС-а; повереник за родну равноправност, Тим за руковођење пројектима ИБИСС-а и руководство ИБИСС-а

Мера 2.3	Праћење родне структуре запослених у радним телима, комисијама, на руководећим радним местима, органу управљања, Научном већу, телима и органима у оквиру шире научне и академске заједнице
Циљеви мере	Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности
Временски оквир	У складу са законским прописима
Начин спровођења и контроле	Прикупљање и праћење података о структури запослених према полу и према: стеченом нивоу образовања, руководећим позицијама, просечним зарадама, запослењу, отказима уговора о раду, пријавама на конкурсе, стручном усавршавању у складу са

	Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, извештавање надлежног министарства о подацима равнзрстаним по полу; лице задужено за родну равноправност; директор ИБИСС-а
--	--

3. Стварање услова за уравнотежену заступљеност оба пола на руководећим радним местима и у органима одлучивања

У оквиру овог циља, ИБИСС је дефинисао следеће мере:

Мера 3.1	Спровођење политике равномерне заступљености мушкараца и жена на руководећим местима и у органима одлучивања
Циљеви мере	Стварање услова за уравнотежену заступљеност оба пола на руководећим радним местима и у органима одлучивања
Временски оквир	Трајно, у складу са законским прописима
Начин спровођења и контроле	Прикупљање и праћење података; лице задружено за родну равноправности и директор ИБИСС-а

VI ПЕРИОД ВАЖЕЊА ПЛАНА, ОБЈАВЉИВАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

План је саставни део Плана рада ИБИСС-а који усваја Управни одбор ИБИСС-а и примењује се почев од 2026. године.

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

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

