

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
| <b>НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br/>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br/>„НОВИ САД“</b> | <b>ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br/>2023.годину</b> | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*   | Верзија 2   | стр: 1            |

Овај документ је одобрен од стране руководства, Научног већа као и Управног одбора Научног института за ветеринарство „Нови Сад“ дана 04.10.2023.

## УВОД

У оквиру programa Хорајзон Европа (Horizon Europe) представљена је обавеза која је ступила на снагу 2022. године, а односи се на обавезу свих јавних институција, истраживачких организација и високошколских установа које учествују у овом програму, да припреме и усвоје План родне равноправности (у даљем тексту: ГЕП), као и према Закону родне равноправности СГРС 52/2021. Циљ овог документа је успостављање одрживе институционалне промене и једна је од усвојених мера од стране Европске комисије у циљу елиминације родне неједнакости у истраживачким и иновационим системима. Постизање одрживог родно равноправног окружења захтева континуиране напоре ка реализацији кључних принципа и начела родне равноправности. Приликом планирања и имплементације мера и активности у оквиру ГЕП-а важно је да се родна равноправност не поистовећује само са женама или родна анализа са анализама које су искључиво фокусиране на жене. Разумевање односа, расподеле моћи и диференцираних улога жена и мушкараца је кључно за разумевање родне равноправности. Поштовање свих актера укључених у оквиру овог процеса је важно. Начело родне равноправности и недискриминације представља једно од основних начела људских права. У циљу континуираног пружања једнаких могућности, права и обавеза свим запосленима, затим у циљу спречавања сексуалног узнемиравања и стварања одрживих услова који омогућавају комбиновање пословног и приватног живота, Научни институт за ветеринарство „Нови Сад“ (у даљем тексту НИВНС) израдио је ГЕП.

Научни институт за ветеринарство „Нови Сад“ је једна од водећих научно-истраживачких установа у области ветеринарских наука и биотехнологије у Србији. НИВНС је правни следбеник Ветеринарског бактериолошког завода у Новом Саду који је основала Народна скупштина АП Војводине 28. фебруара 1950. године, решењем број 1715/50. Након неколико промена, у облику у коме данас постоји, НИВНС је одлуком Владе Републике Србије 05 број 612-4534/44 од 07.12.1994. године, издвојен из састава Пољопривредног факултета у Новом Саду и наставља да постоји под именом Научни институт за ветеринарство „Нови Сад“ како се зове и данас. НИВНС је данас јавна специјалистичка установа у власништву државе, уписан као научноистраживачка установа у регистар Министарства за науку, технолошки развој и иновације Републике Србије, као и у регистар ветеринарских установа у Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде и Управи за ветерину. Републике Србије. НИВНС је акредитована државна лабораторија са епизоотиолошком службом која је у систему ветеринарске службе Републике Србије, задужена за праћење, дијагностику, контролу, превенцију и сузбијање болести животиња, дистрибуцију имунопрофилактичких средстава, праћење и контролу хране и лекова. НИВНС се састоји од два Завода: Завод за епизоотиологију, клиничку дијагностику и лабораторијска испитивања (који чине 5 одељења), Завод за безбедност хране, токсикологију и испитивања лекова (који чине 4 одељења) и четири службе (Служба за пријем материјала и узорковање, Служба за правне и опште послове и људске ресурсе, Служба за финансијско-рачуноводствене послове и Служба за менаџмент отпадом и заштиту животне средине).

Циљ успостављања ГЕП-а је обезбеђивање једнаких могућности и третмана за све запослене у НИВНС-у, без обзира на пол, у вези са правима из радног односа и по основу обављеног посла, такође у вези са обављањем научно-истраживачке делатности рада, приликом

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 2            |

избора у научно-истраживачка звања, у поступцима пријаве на пројектне позиве и учешћа у реализацији домаћих и међународних пројеката, стручног усавршавања, учешћа на домаћим и међународним конференцијама и др. Усвајањем ГЕП-а, НИВНС дефинише дугорочне циљеве и политику која је у складу са општим актима НИВНС-а: Статутом, Правилником о унутрашњој организацији, систематизацији послова и радним местима, Колективним уговором и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

## 2. ТЕРМИНИ И ДЕФИНИЦИЈЕ

Према Закону о родној равноправности (СЛ.Гласник РС 52/2021), дефинисани су неки термини и дефиниције:

- 1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједињих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жене и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **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;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 3            |

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

**12) насиље у породици** означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

**13) 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;

**14) подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

**15) 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;

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

**17) родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жене 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;

**18) органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

**19) послодавац** је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 4            |

**20) удружење** јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удрживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;

**21) социјални партнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удржења послодавца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

**22) плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

**23) неплаћени кућни рад** представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;

**24) родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвoљно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

**25) тела за родну равноправност** су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

Закон о родној равноправности у Члану 37. који се односи на науку и технолочки развој, наглашава у ставу 8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкираца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

План родне равноправности (ГЕП) је формални документ који представља родне активности на систематски начин, почевши од нултог статуса у организацији. За израду овог завршног документа потребно је планирати циљеве и мере, дискутовати и преговарати у оквиру НИВНС-а, због чега је ГЕП процес подложен константним променама и развоју. Да би био научна институција која је квалификована за пројекте Хорајзон Европа и друге пројекте финансиране од стране Европске уније, НИВНС-у је у обавези да има ГЕП, како је то навела Европска комисија у својим Водичима за Хорајзон Европа о плановима за родну равноправност. Недовољна заступљеност жена (или мушкираца) у истраживању доводи до пристрасности у знању које може имати последице. На пример, неки лекови су повучени са тржишта због њиховог лошег дејства на жене више него на мушкираце и то кошта милионе долара, а да не говоримо о људским животима који су били угрожени када је лек пуштен у промет. Чак и у дисциплинама у којима то није тако очигледно, као у физици, на пример, доза за лечење рака је различита за различити пол, а о томе се раније није водило рачуна. Из тог разлога, када се планира истраживање, сви делови истраживања морају имати родну димензију у циклусу истраживања – идентификација теме/проблема, дизајн и методологија студије, прикупљање података, анализе резултата и дисеминација резултата. Такође

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 5            |

на пример, код истраживања неких врста риба, мужјаци реагују на температурне промене у екосистему много више него женке, а женке много више реагују на промену хемијског састава воде. То значи да промена једне од ове две компоненте доводи до нестанка једног пола што дугорочно доводи до изумирања врсте. Али ако проучавате промену само код једног пола, ова информација би била промашена. Данас, од укупних истраживања мора и морских организама, само 3-7% студија обухвата пол/род. Пример је такође и истраживање температуре која се сматра идеалном за рад у канцеларијама, које је објављено својевремено у водећем часопису „Нејчур“ (Натура), међутим, студија је рађена искључиво на „просечним мушкарцима“. Такође у часопису Америчког медицинског удружења објављена је студија о ефикасности маски против Ковид-а, која је такође урађена само на учесницима мушкарцима и то средње величине. Данас је често мишљење да се сада истраживања односе само на жене. То вероватно јесте тако, јер су жене до скоро биле изостављене из већине истраживања током претходног периода и сада је фокус на њима. Људске представе о особинама „мушки“ и „женски“ обликују мишљење о важним темама као што су климатске промене, пандемије или економске кризе. На пример, статистички гледано, мушкарци више негирају климатске промене, док их жене истичу (публикација Misogyny, authoritarianism, and climate change, аутора Nitasha Kaul, Tom Buchanan, 2023).

**План родне равноправности у НИВНС-у се бави родном равноправношћу и применом Плана да се створи боље окружење за све запослене. Коначни циљ је равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у науци.**

Да би био у складу са критеријумом прихватљивости за пријаву на пројекте Хорајзон Европа, ГЕП мора да испуни четири обавезна захтева:

- 1. Јавни документ:** ГЕП мора бити формални документ објављен на сајту НИВНС-а, потписан од стране директора и активан документ Института. Овај документ је доказ посвећености НИВНС родној равноправности који поставља јасне циљеве и активности / мере за њихово постизање.
- 2. Наменски ресурси:** ГЕП мора бити подржан наменским ресурсима од стране НИВНС и експертизом из области родне равноправности, да би се имплементирао. НИВНС треба да размотри који тип и обим ресурса су потребни за подршку текућем процесу организационих промена.
- 3. Прикупљање података и праћење:** у НИВНС се морају прикупљати подаци разврстани по полу/роду о особљу са годишњим извештавањем на основу праћених индикатора. НИВНС разматра како да изабере најрелевантније индикаторе, како да прикупи и анализира податке, укључујући ресурсе за то и треба да обезбеди да се подаци објављују и прате на годишњем нивоу. Ови подаци треба да дају информацију о тренутном стању и циљевима ГЕП-а, као и индикаторима о напредку.
- 4. Обука за подизање свести:** ГЕП мора укључити активности подизања свести и обуке особља о родној равноправности. Ове активности треба да укључују ангажовање свих запослених у НИВНС, да буду процес заснован на доказима, сталан и дугорочан процес. Активности треба да покрију обуку која се односи на несвесној родној пристрасности, која је намењена особљу и руководству. Обука може да обухвата и комуникацију и обуку о родној равноправности која се фокусира на специфичне теме или се бави специфичним групама. Поред подизања свести о родној неједнакости и равноправности, НИВНС би требало да обезбеди и обуку о родној некомпетентности која се бави родном пристрасношћу (биасом).

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 6            |

Поред наведена четири обавезна захтева, постоји и пет препоручених области које НИВНС треба да размотри у ГЕП-у:

1. Равнотежа између пословног и приватног живота и организациона култура;
2. Родна равнотежа у руководству и доношењу одлука;
3. Родна равноправност у запошљавању и напредовању у каријери;
4. Интеграција родне димензије у истраживачки и наставни садржај;
5. Мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање;

Пре планирања било каквих мера, у НИВНС треба да се зна тренутно стање по питању родне равноправности и на које области треба да се фокусира. Ова почетна процена нултог статуса родне равноправности укључује статистичку анализу података разврстаних по полу, додатне анкете за боље разумевање стања, документовану анализу националних правних докумената и преглед података НИВНС из стратешких и оперативних докумената. Да би истраживачи НИВНС могли да се пријављују на позиве за пројекте Хоризон Европе, обавезно је да организација прикупља и објављује рашчлањене податке по роду особља и да врши годишње извештавање на основу договорених индикатора. Стога ће НИВНС спроводити редован мониторинг и процену ГЕП-а на годишњем нивоу. Сваке године се доноси нови план рада, који треба да укључи родноправну компоненту.

ГЕП НИВНС-а је направљен у складу са потребама НИВНС и представља основу за будуће активности и планове за одржив родно осетљив и равноправан систем. Овај документ показује посвећеност НИВНС-а принципима родне равноправности, постављајући јасне циљеве са активностима и мерама.

У складу са изнетом обавезом, а и према захтеву Закона о родној равноправности, ГЕП у НИВНС обухвата:

- **Обезбеђене ресурсе за развој, имплементацију и праћење ГЕП-а** – уз именовање особе задужене за ГЕП и адекватно време посвећено бављењу питањем родне равноправности и израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, што је законска обавеза.
- **Активности прикупљања и праћења података на основу података о полу запослених** - Ови подаци укључују циљеве, годишње извештаје и евалуацију засновану на индикаторима;
- **Обука за изградњу капацитета запослених на тему родне равноправности** у циљу отклањања родних стереотипа и пристрасности.

План родне равноправности почиње иницијалном евалуацијом, проценом почетног стања (нулти статус) према областима које су важне за рад НИВНС. Такође се мора планирати начин праћења и евалуације непоштовања, како би се проценио утицај ГЕП-а. Стратегија се може заснивати на теорији промене којом се предвиђа како ће планиране мере из ГЕП-а допринети промени у НИВНС-у. Није доволно само прикупити податке почетног стања, већ се морају ови подаци и анализирати из чега касније произилазе потребне активности, на основу уочених слабости или предности. Родно осетљиви и родно специфични индикатори могу бити квантитативни (број, проценат и сл) или квалитативне (искуства, мишљења, ставови, понашања и осећања). Квантитативни индикатори пружају статистичке доказе о промени, међутим, квалитативни индикатори омогућавају увид у квалитет промене и разумевање зашто је дошло до одређених промена. Најбољи начин да се сагледа статус родне равноправности у НИВНС је комбиновање употребе квантитативних и квалитативних индикатора.

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
| <b>НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br/>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br/>„НОВИ САД“</b> | <b>ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br/>2023.годину</b> | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*   | Верзија 2   | стр: 7            |

Фактори успеха односно спровођења плана родне равноправности треба да допринесу следећем:

- **Подизању свести и изградњи капацитета**
- **Подршци највишег руководства остваривању планираних активности**
- **Укључивању заинтересованих страна**
- **Повезивање у екстерне мреже**

Да би се истакао значај родне осетљивости, критеријум прихватљивости за програм Хорајзон Европа захтева да ГЕП укључује мере подизања свести и обуке о родној равноправности и несвесним родним предрасудама за особље и руководство. Сво особље и руководство имају улогу у идентификацији несвесних родних предрасуда које стављају жене у неповољан положај, као и у примени инклузивног приступа. Европска комисија финансира центар изврсности за инклузивну родну равноправност у истраживању и иновацијама, који ће такође бити одговоран за активности изградње капацитета. Да би се постигла свест о роду, морају се дододити промене, а промена обично мора бити структурална.

Промене обухватају следеће области:

- **Родна равнотежа у лидерству и доношењу одлука**
- **Родна равноправност у запошљавању и напредовању у каријери**
- **Интеграција полне/родне димензије у научно истраживачки рад**
- **Мере против родно заснованог насиља укључујући сексуално узнемиравање**
- **Добра равнотежа пословног и приватног живота и организација**

Уобичајени кораци у једном циклусу Плана родне равноправности укључују следеће фазе:

- **Фаза ревизије:** Елементи ове фазе треба да укључе прикупљање података разврстаних по роду и преглед пракси за идентификацију родних неједнакости и њихових узрока. Фаза ревизије такође треба да укључи преглед релевантних националних и регионалних закона, прописа или захтева за финансирање.
- **Фаза планирања:** Током ове фазе, организација ће поставити циљеве Плана родне равноправности заједно са мапом акција и мера. Ова фаза такође укључује доделу ресурса и одговорности за израду и праћење плана родне равноправности и договарање временских рокова за имплементацију.
- **Фаза имплементације** у којој се спроводе активности, укључујући, на пример, успостављање радних група за развој и спровођење нове политике и процедуре. Ова фаза би требало да укључи подизање свести и обуку како би се постигло прихватљење и изградили капацитети и подршка за ГЕП у целој организацији, као и да би се ГЕП-у пружила интерна и екстерна видљивост.
- **Фаза праћења и евалуације** у којој се редовно процењују испуњење плана и напредак у односу на његове циљеве. Текући преглед налаза и напретка ће такође пружити простор за учење и повратне информације како би се омогућила прилагођавања и побољшања интервенција.

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 8            |

## АНАЛИЗА СТАЊА

У циљу израде ГЕП-а урађена је иницијална анализа тренутног стања родне равноправности у НИВНС. Ова анализа обухвата анализу људских ресурса у Институту, руководећих позицијаа, структуре запослених према степену стручне спреме, структуре запосленог научноистраживачког кадра према стеченом научноистраживачком звању и др.

За потребе Плана родне равноправности прикупљени и анализирани подаци су:

1. Доступни подаци из годишњих извештаја (из Годишњег извештаја о научно-истраживачком раду НИВНС-а за 2022. годину).
2. Подаци прикупљени након истраживања о родној равноправности путем анкете запослених
3. Анализа интерних докумената

### 1. Доступни подаци из годишњих извештаја

Анализом података прикупљених из активности током 2022.године, из годишњег Извештаја о научноистраживачком раду у Институту за 2022. годину добијени су следећи резултати:

- Од укупног броја запослених, који износи 83 запослена 53% чине жене, а 47% су мушкарци
- Уже руководство чине 3 жене и 5 мушкараца
- Целокупно руководство заједно са заменицима функција чине 13 жена и 10 мушкараца
- У Управном одбору института се налази 2 жене и 3 мушкарца
- Научно веће чине 5 жене и 4 мушкараца
- Од укупног броја истраживачког кадра на институту 48,7% су жене, а 51,3% су мушкарци
- Техничко и остало особље чине 68% жене и 32% мушкараца
- У лабораторијама је запослено 53% жене и 47% мушкараца
- На пословима епизоотиологије (углавном теренски рад) се налази 23% жене и 77% мушкараца
- Од укупног броја објављених радова у 2022, први аутори су на 235 радова жене, а на 244 су мушкарци
- За радове објављене у међународним часописима са импакт фактором, први аутори су на 15 радова жене, а на 14 су мушкарци
- Укупан коефицијент објављених радова у 2022. је био 341,6 за жене (51%) и 330,8 за мушкарце (49%)
- Индекс цитираности у 2022 за жене износи 61,5%, а за мушкарце 38,5%
- Број истраживача који имају малу цитираност испод 5, су само 2 жене и чак 7 мушкараца
- Хиршов h -индекс преко 10 имају 5 жене и 2 мушкарца
- Учешће у 3 или више пројекта током 2022. има 8 жене и 6 мушкараца,
- Без учешћа на пројектима је 4 жене и чак 11 мушкараца
- На националним скуповима је током 2022 учествовало 28 жене и 22 мушкарца
- На међународним скуповима ујиво је учествовало 3 жене и 10 мушкараца

### 2. Подаци прикупљени након истраживања о родној равноправности путем анкете запослених

Анкета о општем знању и свести о родној равноправности је спроведена 2023.године. Анкету је попунило 45 од укупно 83 запослених. Базирано на одговорима запослених, добијени су следећи резултати:

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 9            |

- На питање Како се изјашњавате, 59% је одговорило као жена, 38% као мушкирац и 3 % није желело да се изјасни (1 особа)
- Што се тиче Старости запослених, жена је највише у категорији 51-60 година, док је мушкираца убедљиво највише у категорији од 31-40 година
- Испитаници/е који су попунили анкету су кад су жене у питању биле у највећем броју техничке сараднице док су мушкирци у већини истраживачки кадар
- Ускладу са претходним је и највећи број жена са образовањем нивоа средње школе, а мушкираца је једнак број са факултетом и докторатом. Напомена: у моменту попуњавања анкета, већи број техничког особља мушкиг пола је било ангажовано на пословима искорењивања Афричке куге свиња и нису били присутни на Институту
- Највећи број и жена и мушкираца тврде да им је познат концепт родне равноправности и то чак већи број мушкираца него жена
- На питање утицаја посла на приватни живот 56% жена и 50% мушкираца су рекли да постоји утицај
- На питање - Да ли НИВНС пружа доволно прилика запосленима да остваре своје приватне и професионалне циљеве, 40% и мушкираца и жена је одговорило потврдно, док је око 30% жена и мушкираца одговорило делимично потврдно.
- На питање - Да ли су позиције руководства једнако додељене женама и мушкирцима – 44% жена сматра да јесу, док је 52% жена рекло да не зна; такође 68% мушкираца сматра да јесу, а 19% мушкираца сматра да има више мушкираца на руководећим позицијама
- На питање да ли се у НИВНС одређене способности и знања запослених једнако вреднују међу запосленима, по питању напредовања у каријери – 20% запослених је одговорило потврдно (од чега већим делом мушкирци); 39% запослених је одговорило негативно (скоро једнак проценат мушкираца и жена); 17% је одговорило са делимично, а чак 24% запослених је одговорило да не зна одговор.
- На питање да ли је род битан за обављање посла који ви радите на вашем радном месту – већина запослених је одговорила негативно и то у истом проценту жена и мушкираца (75%)
- На питање да ли су некад били на обуци везану за родну равноправност врло мали број запослених је одговорио потврдно, највећи број запослених је без обуке али са жељом да присуствује обуци (56% жена и чак 62% мушкираца), док један број запослених не жели обуку (30% и жена и мушкираца).
- На питање да ли знају зашто је родна равноправност значајна за науку - 40% запослених је одговорило потврдно (скоро исти број мушкираца и жена), а 38% је одговорило да не зна и желели би да сазнају, док 22% запослених није заинтересовано да сазнају

### 3. Анализа интерних докумената

Прегледом интерних аката нису уочена никаква одступања од постојеће законске регулативе која би на било који начин прикривено допуштала дискриминацију по било ком основу. Важно је апострофирати да НИВНС има усвојен Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, а сви запослени су добили Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемирања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања. НИВНС спроводи политику „нулте толеранције“ на сваки облик насиља и дискриминације.

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 10           |

Родна равноправност:

- Помаже у побољшању квалитета и утицаја истраживања и иновација тако што се одражава на читаво друштво;
- Ствара боље радно окружење које омогућава квалитетно истраживање и учење и помаже добијању максимума потенцијала и талената свих запослених;
- Помаже у привлачењу и задржавању младих, тако што осигурува да сво особље може бити уверено да ће њихове способности бити цењене и признате на правичан и одговарајући начин.

### 3. ПЛАН И МЕРЕ

План родне равноправности за 2023.годину проистиче из анализе, односно добијених података након анализе. Према Закону о родној равноправности (СГРС 52/2021) **Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности** (у даљем тексту: **посебне мере**) 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 прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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

|  |   |                          |
|--|---|--------------------------|
| <b>НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br/>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br/>„НОВИ САД“</b> | <b>ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br/>2023.годину</b> | <b>Датум: 04.10.2023</b> |
| <b>*НИВ-НС*</b>  | <b>Верзија 2</b>                                    | <b>стр: 11</b>           |

друштвеног живота – обука руководства (сензабилизација за родна питања), омогућавање неге чланова породице, подстицајне мере за родитеље као што је више дана за годишњи одмор

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности – обуке, радионице, тренинзи, тимбилдинг активности.

Након анализе резултата из годишњег извештаја и анкете особља, приметно је да се на нека питања мора обратити пажња. Као прво, податак да је само половина запослених попунила анкету, указује да запослени или нису заинтересовани или не верују да ће бити промена. Да би се бавили подизањем свести и обуком о родној равноправности, планом за родну равноправност разматрају се следеће врсте активности:

- Обука о несвесној пристрасности може се понудити у контексту развоја самог ГЕП-а, али је такође важно да буде укључена у шире организационе активности и обуке
- Активности комуникације и ангажовања на радионицама и у међусекторској сарадњи.
- Информисање особља организације, руководства и Управног одбора о садржају ГЕП-а, циљевима, активностима, областима интервенције и временском оквиру, чиме се такође подиже свест о питањима родне равноправности. Презентација ГЕП-а на састанку за своје особље, уз учешће руководства.
- Континуирана комуникација је кључна за пружање видљивости ГЕП-у и информисање особља и укљученост у његову имплементацију - организовање интерних радионица о различитим темама ГЕП-а.
- Обука за истраживаче о томе како укључити полну и/или родну димензију у дизајн истраживања и наставне планове и програме подиже свест о родној зврсности у истраживању.
- Друге активности обуке о родној равноправности које се фокусирају на специфичне теме или се баве специфичним циљним групама такође се могу размотрити.
- Предлажу се активности у циљу јачања тимова, међуљудских односа и јачања веза међу запосленима, предлажу се заједнички догађаји, за све запослене (тим билдинг активности).
- Праћење мишљења запослених и статуса концепта родне равноправности у НИВНС-у путем анкетирања и анализе података на годишњем нивоу, радионица и састанака на тему концепта родне равноправности.

|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023.годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                   | стр: 12           |

У циљу обезбеђивања родне равноправности у управљачким структурама Института, даље ће се пратити подела улога ради праћења значајног утицаја једног или другог пола. Фаворизоваће се једнаке могућности у доношењу одлука, без обзира на пол.

| Активност  | Резултат  | Индикатор   | Доказ                   | Рок  | Одговорно лице             | Ресурс           |
|--|---|---|-------------------------|--|----------------------------|------------------|
| <b>Прикупљање података и анализа по питању родне равноправности</b>  |   |   |                         |  |                            |                  |
| 1.Анализа података у циљу анализе степена родне равноправности (на годишњем нивоу сваке године)              | Анализа података и нови планови и мере  | Израда годишњег извештаја и мере (план)   | Годишњи извештај и план | До краја фебруара, тј до Одбора за квалитет сваке године | Тим за родну равноправност | Запослен и НИВНС |
| <b>Елиминација радних стереотипа код запослених и руководства – унапређење знања о родној равноправности</b> |   |   |                         |  |                            |                  |
| 2.Информисање запослених и руководства о Закону о родној равноправности и Политици родне равноправности      | Повећана свест запослених и руководства о стереотипима родности и знање о принципима род. равноправ.              | Већина запослених је информисана писменим путем кратким дописом о Закону о родној равноправности и Политици | Писмен и допис          | До краја новембра 2023.                                  | Тим за родну равноправност | Запослен и НИВНС |
| 3.Именовање тима за родну равноправност  | Тим који чине директор, Шеф/ица финансијске службе, именовано ЛРР, правник, представник/ца особа са инвалидитетом | Одлука директора о именовању  | Потписа на одлука       | Новембар 2023.   | Директор                   | Запослен и НИВНС |
| 4.Именовање лица за праћење ГЕП-а и извештавање  | Именовано лице ЛРР  | Одлука директора о именовању  | Потписа на одлука       | Новембар 2023.   | Директор                   | Запослен и НИВНС |

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
| <b>НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br/>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br/>„НОВИ САД“</b> | <b>ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br/>2023.годину</b> | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*   | Верзија 2   | стр: 13           |

| Активност   | Резултат   | Индикатор   | Доказ                                | Рок                    | Одговорно лице                              | Ресурс                             |
|---|--|---|--------------------------------------|------------------------|---|------------------------------------|
| 5.Јачање капацитета именованог тима за родну равноправност  | Јачање свеопштег знања, подизање свести и културе родне равноправности и доступност информација                  | Обуке и радионице о родној равноправности, стереотипи, асертивна комуникација                 | Извештај обуке                       | До краја новембра 2023 | Именовани тим за родну равноправност        | Планран и буџет                    |
| 6.Остваривање међусекторске сарадње јавних институција  | Међусобна сарадња јавних институција по питању родне равноправности  | Састанак са повериликом /цом за родну равноправност   | Записни к са састанка                | До краја 2023.         | Именовани тим за родну равноправност        | Планира на активност               |
| 7.Остваривање међусекторске сарадње са научним институцијама или вет. институтима по питању истраживања | Међусобна сарадња научних и стручних институција по питању осврта на питање родне равноправности у истраживањима | Састанци са другим научним институцијама или вет. институтима по питању истраживања           | Записници са састанака               | До краја 2023.         | Именовани тим за родну равноправност        | Планира на активност и буџет       |
| 8.Израда Правилника о условима и начину награђивања запослених  | Правилник о условима и начину награђивања запослених   | Једнако награђивање према Правилнику без пристрасност и ненамерног биаса                      | Награђивање према Правилнику         | До краја 2023.         | Директор                                    | Запослен и институт а              |
| 9.Оцењивање научно истраживачког рада квантитативно и квалитативно                                      | Прилагођавање и допуна Колективног уговора у складу са принципима Закона о родној равноправности                 | Могућност додатних средстава истраживачима из пројектних средстава, према колективном уговору | Исплаћивање према захтевима пројекта | До краја 2023.         | Именовани Тим за измену Колективног уговора | Тим за измену Колектив ног уговора |

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
| <b>НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br/>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br/>„НОВИ САД“</b> | <b>ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br/>2023.годину</b> | Датум: 04.10.2023 |
| <b>*НИВ-НС*</b>  | Верзија 2   | стр: 14           |

| Активност   | Резултат   | Индикатор                                | Доказ  | Рок  | Одговорно лице                               | Ресурс                               |
|---|--|--|--|--|--|--------------------------------------|
| 10.Израда плана родне равноправности и родно засновано буџетирање за 2024.                        | План родне равноправности и буџет за активности плана за 2024.годину | Активности планиране за 2024.            | Финансијски план 2024. са буџетираним ставкама | До краја 2023.                                       | Именовани тим за родну равноправност         | Именовани тим за родну равноправност |
| 11.Израда плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности                       | План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности     | Идентификација ризика                    | Усвојен план                                   | До краја 2023.                                       | Именовани тим за родну равноправност         | Именовани тим за родну равноправност |
| <b>Унапређење једнаких могућности за учешће на пројектима</b>                                     |  |  |  |  |  |                                      |
| 12.Континуирано праћење и укључивање истраживача/чица у пројекте (на годишњем нивоу сваке године) | Једнаке могућности за учешће на пројектима                           | Почетна (нулта) тачка су подаци из 2022. | Годишњи извештај ГЕП                           | До краја фебруара сваке године (додобра за квалитет) | Руководилац центра за науку и именовано ЛПРР | Планирани буџет                      |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| НАУЧНИ ИНСТИТУТ<br>ЗА ВЕТЕРИНАРСТВО<br>„НОВИ САД“ | ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за<br>2023. годину | Датум: 04.10.2023 |
| *НИВ-НС*  | Верзија 2                                    | стр: 15           |

**Закључак:**

Након одрађене анализе података из годишњих извештаја активности, анкете запослених и интерних докумената НИВНС, није примећено да постоји дискриминација по основу родне равноправности. Током 2023. у НИВНС није било пријава на тему родне или било које друге дискриминације. До краја марта 2024. године планира се израда документа – приручника, за запослене и руководство НИВНС, како би им се појасниле одредбе Закона о родној равноправности. Овај приручник ће бити написан по принципу „easy language“ штива, што значи да ће бити написан на језику разумљивом свим запосленима, како би им се приближила тема родне равноправности. Такође у овом приручнику ће бити објашњено коме и како да се обрате за помоћ у случају било какве дискриминације.

Овај План родне равноправности мора:

- бити јавно објављен: званични документ се објављује на сајту Института и потписује га Директор;
- имати наменске ресурсе: руководство је доделило ресурсе и стручност у области родне равноправности за израду, праћење и спровођење плана и то се мора одржавати на годишњем нивоу;
- прописати прикупљање и праћење података: сакупљају се подаци разврстани по роду о особљу и годишње извештавање на основу задатих индикатора;
- прописати одржавање обука: организовање обуке за подизање свести особља, обука о родној равноправности и несвесним родним пристрасностима за особље руководство.

Овим Планом родне равноправности се препоручује и усвајање и употреба родно осетљивог језика.

Директор Научног Института за ветеринарство  
„Нови Сад“



Др Сава Лазић, научни саветник