

ИНИС ИНСТИТУТ ЗА НОВИЈУ ИСТОРИЈУ СРБИЈЕ

Београд, Кнеза Милоша 101

Тел/Факс: 33-98-613

Број: 01-369-1 Датум: 30. 12. 2025. Тел: 33-98-941

Жиро рачун: 840-84723-02 ПИБ 100271209

Е-маил: office@inis.bg.ac.rs

На основу члана члана 25. став 1. тачка 7. Статута Института за новију историју Србије, члана 63. Закона о науци и истраживањима („Службени гласник РС“, бр. 49/19 и 108/25), у складу са 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21) директор Института доноси:

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ИНСТИТУТУ ЗА НОВИЈУ ИСТОРИЈУ СРБИЈЕ ЗА ПЕРИОД ОД 2026. ДО 2029. ГОДИНЕ

ОПШТИ ЦИЉЕВИ

Полазећи од начела утврђених Уставом Републике Србије, Законом о родној равноправности, Законом о забрани дискриминације и другим релевантним прописима, Институт утврђује родну равноправност као једно од основних начела свог рада, организације и деловања.

Родна равноправност, у смислу овог плана, подразумева обезбеђивање једнаких права, обавеза и могућности за сва лица запослена у Институту, без обзира на пол, родни идентитет, родно изражавање и друга лична својства, уз пуно поштовање достојанства личности и принципа једнаких шанси.

Институт обезбеђује равноправно учешће запослених у свим сегментима рада, укључујући процесе одлучивања, управљања, научноистраживачког рада и професионалног усавршавања, водећи рачуна о уравнотеженој заступљености полова у организационим јединицама, истраживачким тимовима и на руководећим позицијама.

У остваривању родне равноправности, Институт обезбеђује услове у којима су жене и мушкарци, као и лица различитих родних идентитета, равноправни у приступу ресурсима, напредовању, стручном усавршавању и вредновању рада, као и у преузимању одговорности у складу са законом и општим актима Института.

Институт се обавезује да активно унапређује родну равноправност кроз примену системских мера, развој институционалних механизма и неговање организационе културе засноване на поштовању различитости, недискриминацији и једнаким могућностима. У том смислу, Институт континуирано прати и анализира стање у области родне равноправности, те предузима мере ради отклањања уочених неједнакости и ризика од дискриминације.

Посебна пажња посвећује се превенцији и заштити од родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање, уцењивање и друге облике недозвољеног

понашања. Институт примењује политику нулте толеранције према овим појавама, обезбеђује јасно уређене поступке пријављивања и поступања, као и заштиту лица која пријављују неправилности, уз поштовање начела поверљивости, правичности и законитости поступка.

У циљу постизања и одржавања родне равноправности, Институт спроводи координисане активности усмерене на увођење и унапређење структурних и организационих решења у свим областима свог деловања.

Основни циљ овог плана јесте системско унапређење родне равноправности кроз њено интегрисање у све политике, процесе и активности Института, уз доследну примену утврђених мера, праћење њихове ефикасности и извештавање о постигнутим резултатима.

Овим планом утврђују се циљеви, мере и активности за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за период од 2026. до 2029. године.

План је израђен од стране радне групе образоване одлуком директора Института, коју чине запослени са одговарајућим стручним знањима и искуством у областима права, родне равноправности и управљања организацијом.

НОРМАТИВНИ ОКВИР

Правни основ за доношење и спровођење овог плана чине Устав Републике Србије и важећи прописи којима се уређује забрана дискриминације, равноправност полова, радни односи и делатност научноистраживачких организација, као и ратификовани међународни уговори који су саставни део правног поретка Републике Србије.

Уставом Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021) утврђено је начело равноправности и забрана сваког облика дискриминације, непосредне или посредне, по било ком основу, а нарочито по основу пола, чиме се поставља темељ за даље нормативно уређење ове области.

Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) уређује појам, значење и мере за остваривање и унапређење родне равноправности, као и обавезе послодавца и органа јавне власти у погледу планирања, спровођења и извештавања о мерама у овој области. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021) забрањује сваки облик дискриминације, укључујући дискриминацију по основу пола и рода, и утврђује механизме заштите.

Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење и 109/2025 и др. закон) прописује једнака права запослених и забрану дискриминације у области рада и запошљавања, укључујући услове рада, напредовање и остваривање права из радног односа. Закон о науци и истраживањима („Службени гласник РС“, бр. 49/2019) уређује систем научноистраживачке делатности и поставља основ за равноправно учешће истраживача у научном раду и развоју.

Поред наведених закона, релевантни су и Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 36/2010), којим се уређује заштита од понашања које може представљати повреду достојанства запослених.

Међународноправни оквир чине ратификовани међународни уговори, и то: Конвенција о политичким правима жена (1953), Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена – CEDAW (1979), као и Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција, 2011), које обавезују Републику Србију на предузимање мера ради обезбеђивања пуне равноправности.

Политика родне равноправности у Републици Србији заснива се и на стратешким документима, пре свега на Стратегији за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године и пратећим акционим плановима, којима се утврђују циљеви и мере јавних политика у овој области.

Додатно, правни и институционални оквир у овој области условљен је процесом приступања Републике Србије Европској унији, односно обавезом усклађивања са правним тековинама Европске уније, посебно у оквиру преговарачких поглавља 19 (социјална политика и запошљавање) и 23 (правосуђе и основна права), као и релевантним документима Европске комисије, укључујући „Мапу пута за права жена“ (COM(2025) 97 final).

Институт, као научноистраживачка организација и послодавац у смислу закона којима се уређују радни односи и родна равноправност, дужан је да у свом раду обезбеди поштовање начела равноправности и забране дискриминације, као и да предузима активне мере ради унапређења родне равноправности.

У складу са општим актима Института, нарочито Правилником о раду и другим унутрашњим актима којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених, обезбеђује се једнак третман свих запослених у погледу заснивања радног односа, услова рада, напредовања, стручног усавршавања и престанка радног односа, без дискриминације по основу пола, рода и других личних својстава.

СТАТИСТИЧКИ ПРИКАЗ ТРЕНУТНОГ СТАЊА У ИНСТИТУТУ

Постизање родне једнакости захтева активан и континуирани рад. Категорије мера које су дефинисане овим планом имају облик трајне праксе.

Табела 1: Укупан број запослених према систематизацији радних места и полној структури у 2025. години

Р. бр.	Назив радног места:	М	Ж	Укупно
1.	Директор	1	0	1
2.	Научни саветник	10	3	13
3.	Виши научни сарадник	5	5	10
4.	Научни сарадник	5	3	8
5.	Истраживач сарадник	2	0	2
6.	Истраживач приправник			
7.	Секретар		1	1
8.	Рачуководствени радник		1	1
9.	Техничар-књижничар		1	1
10.	Помоћни радник		1	1

Табела 2: Пропорција запослених према стручној спреми у 2025. години

Р. бр.	Степен стручне спреме:	М	Ж	Укупно
1.	Високо образовање – докторске студије (360 ЕСПБ)	20	11	31
2.	Високо образовање – мастер студије (300 ЕСПБ)	2	1	3
3.	Високо образовање – основне студије (2400 ЕСПБ)		1	1
4.	Средње образовање		2	2
Укупно:		22	15	37

Табела 3: Пропорција запослених према истраживачким и научним звањима у 2025. години

Р. бр.	Звање:	М	Ж	Укупно
1.	Научни саветник	10	3	13
2.	Виши научни сарадник	5	5	10
3.	Научни сарадник	5	3	8
4.	Истраживач сарадник	2	0	2
5.	Истраживач приправник			

ОРГАНИ И НОСИОЦИ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Комисија за родну равноправност

Ради обезбеђивања систематичног, континуираног и координисаног спровођења мера родне равноправности, директор Института образује Комисију за родну равноправност (у даљем тексту: Комисија), као стручно и саветодавно радно тело Института.

Комисија се образује одлуком директора, у складу са општим актима Института, и чине је запослени који поседују одговарајућа знања и искуство у областима од значаја за родну равноправност. Приликом именовања и рада Комисије води се рачуна о принципу равномерне расподеле радних обавеза, како би се спречило несразмерно оптерећење појединих запослених, у складу са начелом једнаких права и обавеза из радног односа.

Комисија, у оквиру својих надлежности, врши стручне, аналитичке, саветодавне и координационе послове у области унапређења родне равноправности, и нарочито:

- ❖ припрема и подноси директору предлог годишњег плана за остваривање родне равноправности, који садржи циљеве, мере, индикаторе учинка, потребне ресурсе и рокове за реализацију, у складу са законом и овим планом;
- ❖ пружа стручну и саветодавну подршку запосленима у вези са применом прописа и мера из области родне равноправности;
- ❖ иницира, координира и организује програме обуке и подизања свести запослених, укључујући лица на руководећим положајима, у циљу унапређења знања и примене принципа родне равноправности;
- ❖ успоставља и развија систем праћења и прикупљања података разврстаних по полу и других релевантних података, у складу са прописима о заштити података о личности, ради анализе стања и планирања мера;

- ❖ прати спровођење овог плана и годишњих планова, врши оцену ефеката предузетих мера и предлаже њихово унапређење;
- ❖ припрема предлоге годишњих извештаја о спровођењу мера родне равноправности, које директор усваја у складу са законом и интерним актима;
- ❖ учествује у поступцима заштите од дискриминације, родно заснованог насиља, сексуалног узнемиравања и уцењивања, у складу са законом и општим актима Института, по поднетом писаном захтеву, уз обезбеђивање поверљивости поступка, утврђивање чињеничног стања и достављање мишљења и предлога директору ради даљег поступања, укључујући и могућност предлагања мирног решавања спора (посредовања), у складу са законом.

Начин рада Комисије, као и њен састав и мандат, уређују се одлуком о образовању Комисије.

Подаци о саставу Комисије, као и контакт подаци за обраћање, објављују се на интерним средствима информисања Института и редовно се ажурирају.

Остали носиоци одговорности

Поред Комисије, за спровођење и унапређење родне равноправности у Институту одговорни су и други носиоци функција и запослени, у оквиру својих надлежности утврђених законом и општим актима Института, и то:

- ❖ **директор Института**, као одговорно лице у смислу закона, обезбеђује законитост рада, доноси опште и појединачне акте, обезбеђује услове за спровођење мера родне равноправности и обезбеђује потребне људске, организационе и финансијске ресурсе;
- ❖ **секретар Института**, у оквиру послова из области радних односа, учествује у обезбеђивању једнаких услова за заснивање и престанак радног односа, као и у примени прописа којима се уређује забрана дискриминације и заштита права запослених;
- ❖ **лице задужено за подршку у остваривању родне равноправности (повереник/повереница за равноправност)** делује као контакт особа за информисање, саветодавну подршку и упућивање запослених у вези са остваривањем права и заштитом од дискриминације, у складу са законом и овим планом.

Сви запослени у Институту дужни су да у свом раду поштују начела родне равноправности, забране дискриминације и поштовања достојанства личности, у складу са Уставом, законом и општим актима Института.

Повереник/повереница за равноправност

У циљу обезбеђивања доследне примене прописа и интерних процедура у области родне равноправности, као и спречавања и заштите од родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање и уцењивање, директор Института одлуком, у складу са интерним актима Института, именује повереника/повереницу за равноправност (у даљем тексту: повереник/повереница), као контакт лице за информисање, саветодавну подршку и упућивање на надлежне механизме заштите.

Повереник/повереница обавља послове у складу са начелима законитости, поверљивости, непристрасности и заштите достојанства личности, у смислу прописа којима се уређује забрана дискриминације, родна равноправност и заштита од узнемиравања на раду.

У оквиру својих надлежности, повереник/повереница нарочито:

- ❖ сарађује са Комисијом за родну равноправност у планирању и спровођењу превентивних активности, укључујући информисање, едукацију и подизање свести запослених о значају родне равноправности и забране дискриминације;
- ❖ пружа информације запосленима о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, као и о доступним поступцима и механизмима правне и институционалне заштите у случајевима повреде права;
- ❖ води неформални, поверљиви саветодавни поступак, без покретања формалне процедуре, у случајевима сумње на родно засновано насиље, сексуално узнемиравање или уцењивање, који обухвата:
 - пружање информација о правној квалификацији одређеног понашања у складу са важећим прописима;
 - указивање на расположиве облике заштите и правне могућности;
 - обављање појединачних разговора са лицем које се обраћа и, по потреби, са лицем на које се наводи односе, без њиховог непосредног суочавања;
 - вођење евиденције о обраћањима, искључиво у анонимизованом облику, у складу са прописима о заштити података о личности;
- ❖ упућује запослене на покретање формалног поступка заштите пред надлежним телима у Институту, нарочито пред Комисијом, указујући на начин покретања поступка, потребну документацију и ток поступка, у складу са законом и општим актима Института;
- ❖ сарађује са надлежним органима и институцијама, у оквиру својих овлашћења, када је то неопходно ради заштите права запослених.

Повереник/повереница не одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених, већ има саветодавну и превентивну улогу, без овлашћења за вођење формалног поступка, који се спроводи у складу са законом и надлежностима других органа Института.

Контакт подаци повереника/поверенице (адреса електронске поште, начин обраћања и друге релевантне информације) објављују се на интерним средствима информисања Института и редовно се ажурирају, ради обезбеђивања доступности свим запосленима.

КАТЕГОРИЈЕ МЕРА ЗА ОТКЛАЊАЊЕ НЕЈЕДНАКОСТИ

Полазећи од начела равноправности и забране дискриминације утврђених Уставом Републике Србије, као и обавеза прописаних Законом о родној равноправности, Законом о забрани дискриминације и Законом о раду, овим планом утврђују се категорије мера за отклањање уочених и потенцијалних неједнакости, узимајући у обзир финансијске могућности, организационе потребе и расположиве људске ресурсе Института.

Мере се планирају и спроводе у складу са начелима законитости, сврсисходности, пропорционалности и једнаких могућности, и обухватају следеће категорије:

1. Интегрисање родне равноправности у деловање Института (gender mainstreaming)

- ❖ обезбеђивање укључивања родне перспективе у планирање, спровођење и вредновање свих политика, програма и пројеката Института;
- ❖ увођење родно осетљивих приступа у научноистраживачком раду, укључујући анализу и интерпретацију података разврстаних по полу;
- ❖ обезбеђивање организационих и финансијских услова за спровођење мера родне равноправности;
- ❖ развој интерних процедура и смерница за примену принципа родне равноправности;
- ❖ усклађивање интерних аката са антидискриминационим прописима и стандардима родне равноправности.

2. Равноправност у запошљавању, радном односу и напредовању

- ❖ обезбеђивање једнаких услова за заснивање радног односа, у складу са законом, без непосредне или посредне дискриминације по основу пола, рода или других личних својстава;
- ❖ примена родно осетљивих критеријума приликом избора кандидата, вредновања рада и доношења одлука о напредовању;
- ❖ обезбеђивање транспарентности поступака запошљавања и каријерног напредовања;
- ❖ подстицање равноправног учешћа жена и мушкараца у свим категоријама радних места, нарочито у областима у којима постоји изражена неравнотежа;
- ❖ посебна подршка младим истраживачима и истраживачицама, као и лицима која се враћају на рад након одсуства због трудноће, породилског одсуства или неге детета;
- ❖ обезбеђивање једнаке доступности стручног усавршавања, обука и научноистраживачких пројеката.

3. Равномерна заступљеност у управљању и доношењу одлука

- ❖ подстицање уравнотежене заступљености полова у органима управљања, стручним телима и радним групама;
- ❖ обезбеђивање једнаких могућности за учешће у процесима одлучивања;
- ❖ развој капацитета запослених за преузимање руководећих функција;
- ❖ спречавање појава тзв. „стакленог плафона“ и других облика структурне неједнакости;
- ❖ увођење критеријума родне равноправности приликом именовања и избора на руководеће позиције, у складу са законом.

4. Усклађивање професионалног и приватног живота

- ❖ унапређење организације рада у циљу омогућавања усклађивања радних и породичних обавеза, у складу са законом;
- ❖ обезбеђивање једнаког третмана запослених који користе права по основу родитељства, трудноће и неге детета;
- ❖ спречавање сваког облика неповољнијег поступања према запосленима због коришћења права из радног односа;

- ❖ подстицање флексибилних облика организације рада, када је то могуће, без угрожавања процеса рада;
- ❖ развој подстицајног радног окружења које уважава различите животне околности запослених.

5. Превенција и заштита од родно заснованог насиља и дискриминације

- ❖ успостављање и доследна примена механизма за превенцију, пријављивање и поступање у случајевима родно заснованог насиља, сексуалног узнемиравања, злостављања и уцењивања;
- ❖ обезбеђивање заштите лица које пријављује неправилности, у складу са законом, укључујући заштиту од виктимизације;
- ❖ поштовање начела поверљивости, хитности поступања и правичности у свим фазама поступка;
- ❖ спровођење едукација запослених о препознавању и спречавању недозвољеног понашања;
- ❖ сарадња са надлежним органима у случајевима који захтевају спољашњу институционалну заштиту;
- ❖ примена прописа којима се уређује заштита од злостављања на раду и дискриминације.

6. Праћење, извештавање и унапређење мера

- ❖ успостављање система редовног праћења и евалуације спровођења мера;
- ❖ прикупљање и анализа података разврстаних по полу, у складу са прописима о заштити података о личности;
- ❖ израда годишњих извештаја о спровођењу мера родне равноправности;
- ❖ континуирано унапређење мера на основу утврђених резултата и препорука;
- ❖ обезбеђивање транспарентности у извештавању, у складу са законом.

Директор Института доноси годишњи план мера за остваривање родне равноправности за сваку календарску годину, у складу са законом којим се уређује родна равноправност, водећи рачуна о усклађености са овим планом.

Комисија за родну равноправност врши континуирано праћење, анализу и оцену степена реализације циљева и мера утврђених овим планом, и о томе подноси извештај директору Института.

Овај план се објављује на интернет страници Института, ради обезбеђивања јавности рада и доступности информација свим заинтересованим лицима, у складу са законом.

У Београду, дана 30. 12. 2025. године.

Директор

др Владан Јовановић,
научни саветник

