

ИНСТИТУТ
ЗА МЕЂУНАРОДНУ ПОЛИТИКУ И ПРИВРЕДУ
01 бр. 328/1
08.05.2024. год.
БЕОГРАД



ИНСТИТУТ ЗА МЕЂУНАРОДНУ ПОЛИТИКУ И ПРИВРЕДУ

**ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ
И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА ПЕРИОД 2024–2027.**

Београд, 2024.

На основу чл. 63 Закона о науци и истраживањима („Сл. гласник РС“, број 49/19) и чл. 42 Статута Института за међународну политику и привреду (02 бр. 53/1 од 27.01.2022), а у складу са Законом о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/2021), директор Института доноси

**ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ИНСТИТУТУ ЗА МЕЂУНАРОДНУ ПОЛИТИКУ И ПРИВРЕДУ
ЗА ПЕРИОД 2024–2027.**

I УВОД

Институт за међународну политику и привреду у Београду, (у даљем тексту: Институт) основан је 1947. године, што га чини најстаријим државним научним институтом у области међународних односа у Европи.

Институт прати и проучава појаве и процесе у области међународне политике, међународне безбедности, економије, као и правне аспекте међународних односа од интереса за међународни положај и спољну политику Републике Србије; организује основна и примењена научна истраживања самостално или у сарадњи са министарством надлежним за научноистраживачку делатност, министарством надлежним за спољне послове, другим државним органима и организацијама, као и другим научноистраживачким организацијама и високошколским установама из земље и иностранства; врши анализе по питањима међународних политичких, правних и економских односа, те међународне безбедности и пружа научну и стручну помоћ државним органима Републике Србије по тим питањима; организује усавршавање дипломатских, конзуларних и других кадрова за потребе Републике Србије; организује учење језика и часове конверзације; обуку за јавне наступе; образовање које није дефинисано степенима образовања; организује научне скупове и предавања домаћих и страних научних радника, државника и дипломата о проблемима међународне политике, безбедности, права и привреде; информисање домаћу и инострану научну и стручну јавност са спољном политиком Републике Србије и сарађује са научним и стручним установама и организацијама, као и удружењима грађана, невладиним и „think tank“ организацијама у земљи и свету, ради заједничких научно-истраживачких активности и промовисања постигнутих научних резултата.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности Институт доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План).

План садржи оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Институту, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

- 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 појединих 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 жена 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;
- 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 произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) 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;
- 13) 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;
- 14) 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;
- 15) 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 блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 16) 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;
- 17) 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.

III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица,

засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Института.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања и науке у Институту и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Института

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада и активности у Институту.

Уравнотежена заступљеност полова у органима управљања, као и другим органима и комисијама Института.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања.

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у документима, називима радних места, звања, занимања, у општим и појединачним актима Института.

3) Увођење родне перспективе у научноистраживачку делатност

Укључивање родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачког рада, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и комисијама надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачког рада.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања

равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци технолошком развоју и иновацијама.

4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама рада Института.

5) Обезбедити усклађеност породичног и професионалног живота

Пружање подршке за успешно укључивање у рад запослених који су се вратили са породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

VI ОПИС И АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ СТАЊА

У циљу доношења Плана, Институт је спровео анализу тренутног стања родне равноправности у Институту.

Табела 1. Укупан број запослених према називима послова и полној структури у 2024. години

Ред. бр.	Назив радног места	М	Ж	Укупно
1.	Директор	1		1
2.	Заменик директора		1	1
3.	Помоћник директора за стручне, административно-техничке и помоћне послове	1		1
4.	Истраживачи	23	15	38
5.	Секретар Института		1	1
6.	Начелник центра	3	2	5
7.	Административно-финансијски сарадник		1	1
8.	Библиотекар		1	1
9.	Сарадник за издавачку делатност		1	1
10.	Сарадник за опште послове	1		1
11.	Портир-курир	1		1
12.	Кафе куварица		1	1
13.	Спремачица		1	1
14.	Укупан број запослених	30	24	54

Табела 2. Пропорција запослених према категорији послова у 2024. години

Категорија	М	Ж
Управљачка позиција	5	3
Извршилачка позиција	25	21
УКУПНО	30	24

Табела 3. Пропорција запослених према стручној спреми у 2024. години

Ред. бр.	Степен стручне спреме	М	Ж	Укупно
1.	Високо образовање-докторске студије (360 ЕСПБ)	22	13	35
2.	Високо образовање-мастер студије (300 ЕСПБ)	6	6	12
3.	Високо образовање-основне студије (240 ЕСПБ)		1	1
4.	Средње и остало образовање	2	4	6
Укупно		30	24	54

Табела 4. Пропорција запослених према истраживачким и научним звањима у 2024. години

Звање	М	Ж	Укупно
Научни саветник	3		3
Виши научни сарадник	8	5	13
Научни сарадник	10	8	18
Истраживач сарадник	2	1	3
Истраживач приправник	4	4	8
Укупно	27	18	45

Табела 5. Старосна структура запослених у 2024. години

Старосна доб	Мушкарци	Жене	Укупно
од 21 до 30 година живота	5	4	9
од 31 до 40 година живота	10	5	15
од 41 до 50 година живота	7	11	18
од 51 до 60 година живота	5	4	9
од 61 до 70 година живота	3		3
УКУПНО	30	24	54

На основу извршене анализе стања утврђено је да у Институту за међународну политику и привреду не постоји неуравнотеженост полова према називима послова, полној и старосној структури, нити у извршилачким и управљачким позицијама.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

Институт за међународну политику и привреду предузеће неопходне мере ради постизања и одржавања родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, а које су усмерене на реализацију начела једнаких могућности, одсуства дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода и спречавања неједнаког поступања и насиља у свим облицима радног ангажовања и то:

- коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у документима називима радних места, звања, занимања, у општим и појединачним актима Института, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у екстерној комуникацији (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);
- континуирано стручно усавршавање и додатна обука запослених за подстицање родне равноправности и препознавање и заштиту од дискриминације, на основу пола, рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава.
- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органима управљања, комисијама и другим органима у Институту.
- искључивање из материјала родно стереотипних и сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група, и њиховог доприноса науци, технолошком развоју и иновацијама.
- 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 научноистраживачког рада, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и комисијама надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачког рада.
- предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама рада Института.
- пружање подршке за успешно укључивање у рад запослених који су се вратили са породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Институту.

У Институту је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне

равноправности у Институту; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Институту и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Институту; доставља извештаје Директору; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у вези са остваривањем и унапређењем родне равноправности у Институту.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врше директор Института, и лице задужено за родну равноправност.

4. Рокови за спровођење посебних мера

Мере се спроводе у роковима који су утврђени у Плану мера у прилогу 1.

VIII ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Институт је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Институту, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План за остваривање родне равноправности ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института.

Институт ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.



Директор

Проф. др Бранислав Борђевић

ПЛАН МЕРА
за остваривање и унапређивање родне равноправности
2024. године

Ред. бр.	Циљ	Мере	Одговорност	Очекивани резултат	Временски оквир
1.	Успостављање културе родне равноправности	Коришћење родно осетљивог језика у међусобној писменој и усменој комуникацији запослених и екстерној комуникацији	Директор, лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у интерној и екстерној комуникацији	Континуирано
2.	Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Института	Коришћење родно осетљивог језика у документима, називима радних места, звањима и занимањима, у општим и појединачним актима Института	Директор, лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у документима, називима радних места, звањима и занимањима, у општим и појединачним актима Института	Континуирано
3.	Увођење родне перспективе у научно-истраживачку делатност	Укључивање родне перспективе у научноистраживачки рад	Директор, лице задужено за родну равноправност	Удео жена и мушкараца у научно-истраживачким пројектима	Континуирано
4.	Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	Стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама рада Института.	Директор, лице задужено за родну равноправност	Извештаји о напредовању и усавршавању запослених	Континуирано
5.	Обезбедити усклађеност породичног и професионалног живота	Пружање подршке за успешно укључивање у рад запослених који су се вратили са породичног одсуства и одсуства ради неге детета	Директор, заменик директора	Успешно укључивање у рад након одсуства ради бриге о деци	Континуирано



Директор

Проф. др Бранислав Ђорђевић