

На основу члана 23. став 1. тачка 2. Статута Института за кукуруз „Земун Поље“ (10 бр. 74/2-1/1 од 07.8.2020. године) у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/21), Управни одбор Института за кукуруз „Земун Поље“ на 21. седници, одржаној 10.03.2026. године је донео

**ПЛАН ИНСТИТУТА ЗА КУКУРУЗ „ЗЕМУН ПОЉЕ“
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА 2026. ГОДИНУ СА ОЦЕНОМ СТАЊА У 2025. ГОДИНИ**

Правни оквир

Законом о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/21, у даљем тексту: Закон) је одређено да су предмет овог закона појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, као и врсте планских аката и начин извештавања о њиховој реализацији.

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.

Чланом 6. Закона дате су дефиниције термина који се користе у тексту, одређују опште и посебне мере (члан 9. и 10.) које се предузимају у циљу остваривања родне равноправности, прописује обавезе свих друштвених субјеката у погледу доношења и спровођења мера и извештавања о истим.

Законом прописане Опште мере забрањују у одређеној области дискриминацију на основу пола, односно рода или налажу одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере су обавезујуће за све учеснике у друштвеном животу и обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

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 одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац и могу бити (чл. 11. Закона):

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 друштвеног живота;
3. програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

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

Контекст

Институт за кукуруз „Земун Поље“ (у даљем тексту Институт), као истраживачко-развојни институт, има мисију да обједињује примењена и развојна истраживања у биотехничким наукама у циљу што веће примене и комерцијализације резултата истраживања у земљи и иностранству.

Као водећа научноистраживачка установа Републике Србије, Институт води сталну бригу о свим запосленима у погледу образовања и усавршавања, уз настојање да подстиче људске квалитете и етичке вредности својих запослених. Овакво вођење политике ствара и одржава амбијент једнаких могућности и културе равноправности, али и показује да се може врло успешно избалансирати научноистраживачки рад и тржишно пословање, уз успешно реализовање дугорочних циљева.

Правни оквир у области родне равноправности чине Устав Републике Србије (2006), Закон о родној равноправности (2021), Закон о забрани дискриминације (2021), Закон о Заштитнику грађана (2021), Националну стратегију за родну равноправност за период 2021 – 2030. године.

Институт своје активности заснива и на Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године – „Моћ знања“, усвојеној од стране Владе Републике Србије, која се ослања на оквире међународних докумената усмерених на подстицање квалитета научно-технолошких истраживања, иновација, образовања и развијања друштва знања и између осталог укључује развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама.

Поред националног правног оквира за постизање родне равноправности, Институт се ослања и на међународна документа, којима је регулисана област истраживачког рада и тежи спровођењу препорука које је усвојила Европска комисија (Европска повеља за истраживаче, 2005). Примена општих принципа ове Повеље, којима се прецизирају одговорности и права, допринела је да се у Институту изгради однос истраживача и послодавца који погодује успешном технолошком развоју, учинку у генерисању, преношењу и ширењу знања, као и развоју каријере истраживача, а уз постизање родне равноправности међу запосленима на свим нивоима обављања активности из оквира делатности.

Начела равноправности и антидискриминаторних политика су изказана у Етичком кодексу Института за кукуруз „Земун Поље“ и у извесној мери интегрисана у другим актима као ненаглашена, већ подразумевајућа, при чему је План Института за кукуруз „Земун Поље“ за остваривање и унапређење родне равноправности акт који се конкретно односи на родну равноправност.

План Института за остваривање и унапређење родне равноправности

План Института за кукуруз „Земун Поље“ за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту План) доноси се од 2022. године, од стране Управног одбора Института, а истим се даје оцена стања родне равноправности сагледана у претходној години, као и планиране активности за текућу годину.

Родна заступљеност у Институту је избалансирана и није уочена осетна неравнотежа заступљености полова на коју би требало утицати посебним мерама, а током 2025. године настављене су активности које се односе на евидентирање свих промена у домену родне равноправности, у циљу одржавања базе података потребне за добијање информација о статусу родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања.

Сви досадашњи планови подразумевали су обавезу да се све евиденције које се воде у Институту, а везане су за људске ресурсе, разврставају по полу (број запослених, заступљеност у органима Института, заступљеност по процесима рада, заступљеност у односу на руководећа и извршилачка радна места, по годинама старости, по образовању, по истраживачким и научним звањима), да се анализирају промене и у случају потребе планирају посебне мере за успостављање и унапређење родне равноправности.

За спровођење планираних активности, односно редовно евидентирање релевантних података и индентификација промена, надлежно је Одељење за правне послове и људске ресурсе, при чему је укључен већи број служби, са посебним задужењима запослених који су носиоци активности. Управни одбор, као орган за контролу спровођења истог, на годишњем нивоу анализира ефекате евидентираних промена и у његовој надлежности је планирање даљих активности које треба предузимати.

Сагласно законској обавези, Институт је Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог благовремено доставио Извештај за 2025. годину о остваривању родне равноправности на прописаним обрасцима (Прилог 1 и 2), а План Института за 2026. годину биће достављен у законском року, најкасније 15 дана након његовог доношења.

Оцена стања у 2025. години

Оцена стања родне равноправности запослених у 2025. години дата је на основу података евидентираних на дан 31.12.2025. године.

- Институтом управља Управни одбор од 7 чланова, од којих су 4 члана представници власника, односно Републике Србије, а 3 су из редова запослених Института. Садашњи сазив Управног одбора именован је од стране Владе Републике Србије у марту 2023. године, а чланови су 1 жена и 6 мушкараца, што је у односу на претходни сазив једна жена мање. Промена у заступљености полова се односи на 3 члана из редова запослених, које предлаже Научно веће Института. Међутим, мања заступљеност жена у Управном одбору (14%) првенствено је због тога што су сви чланови које именује Влада Републике Србије мушкарци.

Научно веће, као стручни орган радног процеса „Наука“, чини 15 чланова, од којих су 10 чланова жене, односно 67 %, а 5 чланова мушкарци – 33%. Прописима јасно утврђени услови за чланство у Научном већу искључују сваку могућност дискриминације, а мања заступљеност мушкараца је последица већег броја жена које су испуниле прописима утврђене услове, али и већег броја жена у процесу „Наука“. Такође, чланови стручног органа Института се бирају тајним гласањем запослених у научном звању, у складу са Пословником о раду Научног већа.

Табела 1 – Број и проценат заступљености жена и мушкараца у органима Института

Органи	Број			%	
	Укупно	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
2025. година					
Управни Одбор	7	1	6	14	86
Научно веће	15	10	5	67	33
Укупно	22	11	11	50	50
Директор	1	-	1	-	-
2024. година					
Управни Одбор	7	1	6	14	86
Научно веће	15	11	4	73	27
Укупно	22	12	10	54	46
Директор	1	-	1	-	-

Подаци показују да се родна уравнотеженост у Управном одбору и Научном већу наставља, што се види из упоређивања података у последње две године, заступљеност жена и мушкараца је уједначена и износи 50,0%.

- На дан 31.12.2025. у Институту је било 273 запослених, 136 жена и 137 мушкараца, а у односу на 2024. годину чак 10 запослених мање (Табела 2).

Током године, Институт је напустило 13 запослених по разним основама (пензија, споразумни раскид радног односа, истек рока рада на одређено време) од којих су 5 жена и 8 мушкараца. У радни однос је примљено 2 жене и 3 мушкараца, по приоритету потреба организационих јединица и на местима где није био могућ интерни премештај запослених.

Табела 2 – Број и проценат заступљености жена и мушкараца у Институту

Организационе јединице	2025.			2024.		
	Укупно	Жене	Мушкарци	Укупно	Жене	Мушкарци
број запослених						
Сектор за НИР	99	69	30	99	70	29
Остале ОЈ	174	67	107	184	70	114
Укупно	273	136	137	283	140	143
%						
Сектор за НИР	100,00	70	30	100,00	71	29
Остале ОЈ	100,00	39	61	100,00	38	62
Укупно	100,00	49,8	50,2	100,00	49,5	50,5

Као и претходних година, заступљеност жена и мушкараца, на нивоу Института, била је скоро у савршеној равнотежи са учешћем 49,8% жена и 50,2% мушкараца.

Посматрајући организационе јединице евидентна је родна неравноправност у корист жена у Сектору за НИР, 69 жена и 30 мушкараца, док је у осталим организационим јединицама Института ситуација у корист мушкараца, 67 жена и 107 мушкараца. Родна неравноправност није резултат постојања дискриминације, већ различитости послова који се обављају у оквиру наведених организационих јединица.

Запослени у Сектору за НИР морају да испуњавају одређене критеријуме (дужина студирања, просечна оцена кандидата и сл.), стицање научних и истраживачких звања јасно је дефинисано законом и подзаконским актима, те се не може сматрати да је већа заступљеност женског пола последица дискриминације.

Остале организационе јединице карактеришу послови комерцијализације и промовисања резултата научноистраживачког рада, процеси производње и дораде семена, те је мања заступљеност жена природна – жене су заступљене са 39% због мање заинтересованости да раде у отежаним условима рада које пољопривреда подразумева.

- На руководећим радним местима није било промена у односу на претходну годину. Укупно је 35 руководилаца, од којих су 17 жене и 18 мушкарци (Табела 3) што се сматра уравнотеженом заступљеношћу полова.

Табела 3 – Број и проценат заступљености жена и мушкараца у зависности од радних места

Радна места	2025.			2024.		
	Укупно	Жене	Мушкарци	Укупно	Жене	Мушкарци
број запослених						
Руководећа	35	17	18	35	17	18
Извршилачка	238	119	119	248	123	125
Укупно	273	136	137	283	140	143
%						
Руководећа	100,00	49	51	100,00	49	51
Извршилачка	100,00	50	50	100,00	50	50
Укупно	100,00	49,8	50,2	100,00	49,5	50,5

Извесна неуравнотеженост у заступљености полова на руководећим радним местима јавља се као последица веће заступљености одређеног пола у организационим јединицама (Табела 4).

Већа заступљеност запослених жена је у Сектору за НИР (70%) те је већи и проценат жена на руководећим радним местима (62,5%). У осталим организационим јединицама, где су жене мање заступљене (37%), већи је проценат мушкараца на руководећим радним местима (63%).

Табела 4 – Број и проценат заступљености жена и мушкараца на руководећим радним местима

Руководећа радна места	2025.			2024.		
	Укупно	Жене	Мушкарци	Укупно	Жене	Мушкарци
број запослених						
Сектор за НИР	16	10	6	16	10	6
Остале ОЈ	19	7	12	19	7	12
Укупно	35	17	18	35	17	18
%						
Сектор за НИР	100,00	62,5	37,5	100,00	62,5	37,5
Остале ОЈ	100,00	37	63	100,00	37	63
Укупно	100,00	49	51	100,00	49	51

• Просечна старост запослених у 2025. години била је 49,8 година, а просечна старост жена и мушкараца била је приближна.

Највећи удео запослених (37%) био је у животној доби 51–60 година (Табела 5), од чега ову старосну групу чине 57 жена (42%) и 44 мушкараца (32%).

Табела 5 – Број и проценат заступљености жена и мушкараца у зависности од година живота

Године живота	2025			2024		
	Укупно	Жене	Мушкарци	Укупно	Жене	Мушкарци
број запослених						
20-30	8	3	5	9	3	6
31-40	44	19	25	50	26	24
41-50	75	41	34	77	41	36
51-60	101	57	44	110	56	54
> од 61	45	16	29	37	14	23
Укупно	273	136	137	283	140	143
%						
20-30	2,9	2,2	3,6	3,2	2,1	4,2
31-40	16,1	14	18,2	17,7	18,6	16,8
41-50	27,5	30,1	24,8	27,2	29,3	25,1
51-60	37	41,9	32,1	38,9	40,0	37,8
> од 61	16,5	11,8	21,2	13,1	10,0	16,1
Укупно	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Старосна група до 30 година најмање је заступљена у укупном броју запослених – 8 запослених, односно свега 2,9% и припада јој 3 жене и 5 мушкараца.

• У структури образовања запослених (Табела 6), на нивоу Института, највише је заступљена средња стручна спрема и ову групу чини 90 запослених, односно скоро 33% од укупног броја запослених и то 50 жена и 40 мушкараца.

Табела 6 – Број и проценат жена и мушкараца у зависности од образовања

Образовање	2025			2024		
	Укупно	Жене	Мушкарци	Укупно	Жене	Мушкарци
број запослених						
Др/VIII	55	35	20	53	33	20
Мр/VII2	1	1	0	2	1	1
ВСС/VIII1, VII	67	26	41	71	31	40
ВШ/VI	13	6	7	13	6	7
ВКВ/V	1	0	1	1	0	1
ССС/IV	90	50	40	97	51	46
КВ/III	28	9	19	28	9	19
ПК, НК/II, I	18	9	9	18	9	9
Укупно	273	136	137	283	140	143
%						
Др/VIII	20,1	25,7	14,6	18,7	23,6	13,9
Мр/VII2	0,4	0,7	0	0,7	0,7	0,7
ВСС/VIII1, VII	24,5	19,1	29,9	25,1	22,1	27,9
ВШ/VI	4,8	4,4	5,1	4,6	4,3	4,9
ВКВ/V	0,4	0	0,7	0,3	0	0,7
ССС/IV	32,9	36,8	29,2	34,3	36,4	32,2
КВ/III	10,3	6,6	13,9	9,9	6,4	13,3
ПК, НК/II, I	6,6	6,6	6,6	6,4	6,4	6,3
Укупно	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Виши ниво образовања од средњег је равномерно заступљен код запослених, у идеалном односу – жене и мушкарци учествују са по 50 % (Табела 7). Нижи степен образовања од средњег има 47 запослених и то 18 жена (38%) и 29 мушкараца (62%), а овај степен образовања је карактеристичан за радна места на којима се обављају тежи физички послови (дорада семена, утовар и истовар цакова и сл.), тако да ова неравноправност није последица родне дискриминације, него природе послова који се обављају.

Табела 7 – Заступљеност запослених са вишом и нижом стручном спремом од средње, 2025

Образовање	Број запослених			%	
	Укупно	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
Више од ССС/IV	136	68	68	50	50
ССС/IV	90	50	40	55,6	44,4
Ниже од ССС/IV	47	18	29	38,3	61,7
Укупно	273	136	137	49,8	50,2

Сагласно значајно већој заступљености жена у Сектору за НИР (70%), у Институту су жене бројније и међу истраживачима са научним звањима (Табела 8). Од укупно 55 доктора наука, 52 запослених су са научним звањима (28 научних саветника, 13 виших научних сарадника и 11 научних сарадника) од којих су 33 жене, а 19 мушкарци, односно заступљеност жена је 63%.

Табела 8 – Заступљеност жена и мушкараца у односу на научна звања, 2025.

Научно звање	Број			%	
	Укупно	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
Научни саветник	28	19	9	68	32
Виши научни сарадник	13	9	4	69	31
Научни сарадник	11	5	6	45	55
Укупно	52	33	19	63	37

- Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова Института прописани су услови, одређени описи послова, врста и степен потребне стручне спреме, као и године искуства, те су послови једнако доступни и мушкарцима и женама.

Институт има јасно дефинисану пословну политику и за обављање активности из оквира делатности, приоритетно се сагледава стручност, оспособљеност и потребно образовање према важећим актима на основу којих се исплаћују зараде. Зараде су једнаке за обављање истих послова и исплаћују се у зависности од радног места, без разлике да ли је у питању жена или мушкарац, на основу дефинисаних коефицијената и то за радна места истраживача, стручног особља, административно-техничког и помоћног особља, као и за руководећа радна места (високог нивоа одговорности и за руковођење организационим јединицама).

- Током 2025. године ниједан запослени није добио отказ, односно био отпуштен. Поред тога, није било поднетих пријава или жалби у вези дискриминаторног понашања на раду или у вези са радом према припадницима одређеног пола, као ни поступања надлежних органа Института по поднетим пријавама.

- Евидентирани подаци показали су да је родна заступљеност на нивоу Института избалансирана и да постојање извесних неравноправности није резултат дискриминације, већ различитости у обављању послова организационих јединица. Свим особама, било да су женског или мушког пола, пружају се једнаке могућности, а од појединаца зависи да ли испуњавају услове или испољавају заинтересованост за обављање одређених послова. Жене су у већем броју одређене за рад у науци, а мушкарци за обављање других послова, посебно ако су везани за производне процесе и на ову родну неравноправност Институт не може утицати. Ван утицаја Института је и заступљеност жена у Управном одбору, где већину чланова именује Влада Републике Србије.

Планиране активности у 2026. години

С обзиром да је анализа евидентираних података показала да је родна равноправност у Институту у великој мери избалансирана и да су извесне неуравнотежености последица чинилаца на које Институт не може да утиче, не постоји потреба за доношењем посебних мера, већ се планира наставак већ успостављених активности које се односе на евидентирање и одржавање базе података битних за праћење статуса родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања и које се редовно примењују од 2022. године.

Активности у оквиру планираних евиденција:

1. евидентирање и континуирано праћење промене броја запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби;
2. праћење односа броја и процента запослених жена и мушкараца у односу на укупан број запослених;
3. праћење броја и процента запослених жена и мушкараца према старосној доби;
4. праћење броја и процента запослених жена и мушкараца према квалификационој структури;
5. праћење броја и процента запослених жена и мушкараца на извршилачким и руководећим радним местима;
6. праћење односа зарада запослених жена и мушкараца на извршилачким и руководећим радним местима;
7. евидентирање броја новозапослених жена и мушкараца у току године и идентификација разлога већег броја запошљавања припадника одређеног пола;
8. евидентирање броја жена и мушкараца (по старосној доби), који су у току године добили отказ, или су отпуштени и идентификација разлога констатоване разлике по полу;
9. евиденција броја поднетих пријава или жалби у вези дискриминаторног понашања на раду или у вези са радом према припадницима одређеног пола и поступање надлежних органа Института по поднетим пријавама;
10. евиденција броја запослених жена и мушкараца који су укључени у програме стручног усавршавања и додатног образовања;
11. евиденција броја жена и мушкараца у органима управљања и другим телима.

При анализи евидентираних података, сматраће се да је остварена уравнотежена заступљеност полова онда када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена када је заступљеност једног пола нижа од 40%. У случају да се констатује да је у некој области дошло до осетне неуравнотежености, иста ће бити образложена у оцени стања родне равноправности и разматрана на Управном одбору.

Предметни план биће доступан свим запосленима на интерној мрежи Института.

Председник Управног одбора
проф. др Слободан Церанић

