

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 на 28. седници, одржаној 28.02.2022. године је донео

ИНСТИТУТ ЗА КУКУРУЗ
»ЗЕМУН ПОЉЕ«
10 Бр. 131/2-2
28.02. 2022 год.
БЕОГРАД

**ПЛАН ИНСТИТУТА ЗА КУКУРУЗ „ЗЕМУН ПОЉЕ“
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**



Председник Управног одбора

проф. др Славољуб Вукићевић

Правни оквир

Законом о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/21) је одређено да су предмет овог закона појам, значење и мере које се предузимају за остваривање и унапређење родне равноправности.

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.

Закон даје дефиниције термина који се користе у тексту (члан 6.), одређује мере (опште и посебе, у члану 9. и 10.), које се предузимају у циљу остваривања родне равноправности, прописује обавезе свих друштвених субјеката у одређивању и спровођењу мера за остваривање и унапређење родне равноправности, као и обавезе наведених субјеката у погледу доношења и спровођења мера и извештавања о истим.

Законом прописане Опште мере су мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација 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 за кукуруз) идентификује сврху свог постојања, као водећа научноистраживачка установа Републике Србије, која послује по светским стандардима. Његова мисија, као истраживачко-развојног института, је да обједињује примењена и развојна истраживања у биотехничким наукама у циљу што веће примене и комерцијализације резултата истраживања у земљи и иностранству, дајући допринос свеукупном развоју друштва.

Препознатљива црта Института за кукуруз, коју негује од самог оснивања, је стална брига о свим запосленима, не само у погледу образовања и усавршавања, већ и у смислу подстицања њихових људских квалитета и етичких вредности. Вођење политике стварања и одржавања амбијента једнаких могућности и културе равноправности показало је да се може врло успешно избалансирати научноистраживачки рад и тржишно пословање и успешније реализовати дугорочни циљеви.

У својој посвећености родној равноправности, Институт за кукуруз ослања се на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области: Устав Републике Србије (2006), Законом о родној равноправности (2021), Закон о забрани дискриминације (2009), Закон о Заштитнику грађана (2021), Национална стратегија за родну равноправност за период 2021-2030. године.

Поред тога, Институт за кукуруз заснива своје активности 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. С обзиром на то да се овом Стратегијом прихватају и утврђују мере за постизање приоритета и циљева у складу са политиком Европске уније, она је уједно и детаљно упутство за интеграцију у Европско истраживачко подручје, које између осталог укључује развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама.

Институт за кукуруз, поред националног правног оквира, за постизање родне равноправности ослања се и на међународна документа, којима је регулисана област истраживачког рада и годинама 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 за кукуруз 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. Међутим, ово је први акт који се конкретно односи на родну равноправност, који се донси на основу члана 16. Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС бр. 52/21) и у складу са истим подразумева План посебних мера Института за кукуруз.

План посебних мера доноси Управни одбор за сваку пословну годину и примењује се од дана његовог доношења. Управни одбор, као орган за контролу спровођења истог, анализира ефекате спроведених активности на основу годишњег Извештаја о спроведеним мерама и у његовој надлежности су измене, односно престанак спровођења посебних мера.

Спровођење активности сходно Плану и извештавање је у надлежности Одсека за правне, кадровске и административне послове, при чему ће бити укључен већи број служби, са посебним задужењима запослених који буду носиоци активности.

Институт за кукуруз је у обавези да Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог достави годишњи План посебних мера најкасније 15 дана након његовог доношења. Такође, у обавези је да, Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, достави Извештај о остваривању родне равноправности заједно са попуњеним обрасцем прописаним од стране истог Министарства.

ПЛАН ПОСЕБНИХ МЕРА

План посебних мера предствља активности за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за кукуруз (у даљем тексту: План), а којима се обезбеђују једнаке могућности свим запосленима, под једнаким условима, без обзира на пол, како у вези равноправног учешћа на свим нивоима обављања активности из оквира делатности, тако и остављања права из радног односа и по основу рада.

Планом предвиђене активности усмерене су на:

- идентификацију и анализу релевантних података потребних за одређивање активности које треба предузимати ради остваривања и унапређења родне равноправности на свим нивоима;
- редовно евидентирање релевантних података, као и успостављање систематских процедура за побољшање прикупљања истих;
- праћење политике родне равноправности и прилагођавање националним стратешким циљевима.

Оцена стања у 2021. години

Све активности у Институту за кукуруз обављају лица запослена на неодређено и одређено време, по основу уговора о делу за извршење конкретних задатака, као уз ангажовање већег броја радника по основу уговора о привременим и повременим пословима за обављање сезонских послова.

У оквиру досадашњег редовног пословања евидентира се већи број показатеља који се односе на запослене (број, старосна структура, број истраживача у научном звању, квалификациона структура...), а за радно ангажована лица, на овај начин, не воде се евиденције. Такође, до сада није вођена ни евиденција по полу, јер је пословна политика усмерена да води бригу о људским ресурсима не правећи разлику између полова. Политика је оријентисана искључиво на реализацију тачно одређених циљева тако да се, за обављање активности из оквира делатности, приоритетно сагледава стручност, оспособљеност и

потребно образовање према важећим актима, на основу којих се исплаћују зараде, накнаде зарада, стимулације и друго, без разлике да ли је у питању жена или мушкарац.

Институтом за кукуруз управља Управни одбор од 7 чланова, од којих су 4 мушкарци, као представници власника, односно Републике Србије, а 3 члана су из редова запослених и то 2 жене и 1 мушкарац (Табела 1). Директор је жена у периоду од 2013. до 2022. године. Научно веће, као стручни орган, има 15 чланова, од којих су 12 жене, односно 80%. Не узимајући у обзир директора, у органима жене су заступљене са 63,64%, а мушкарци са 36,36%.

Табела 1 – Заступљеност жена и мушкараца у органима Института за кукуруз

Органи	Број			Укупно = 100%	
	Укупно	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
Управни Одбор	7	2	5	28,57	71,43
Научно веће	15	12	3	80,00	20,00
Укупно	22	14	8	63,64	36,36
Директор	–	1	–	–	–

Основу организације чине два сектора, Сектор за НИР (научноистраживачки рад) и Сектор за семенарство (производни део), заједно са већим бројем организационих јединица, које обезбеђују рад ова два Сектора. Укупан број запослених је 292 (податак 31.12.2021.), 148 жена и мушкараца 144, при чему су жене заступљене са 50,68% (Табела 2). Већа заступљеност жена у односу на мушкарце је у Сектору за НИР (64,03% у односу на 35,97%), док су у осталим организационим јединицама заступљене са 42,13%.

Табела 2 – Заступљеност жена и мушкараца у Институту

Организационе јединице	Број			Укупно = 100%	
	Укупно	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
Сектор за НИР	114	73	41	64,03	35,97
Остале ОЈ	178	75	103	42,13	57,87
Укупно	292	148	144	50,68	49,32

На руководећим радним местима различитог нивоа има 33 запослена, од којих је 14 жена и 19 мушкараца (Табела 3). На нивоу Института, жене као руководиоци учествују са 42,42%, а у Сектору за НИР 47,05%.

Табела 3 – Заступљеност жена и мушкараца у зависности од радних места

Радна места	Број запослених	Број жена	Број мушкараца	Укупно=100%	
				Жене	Мушкарци
Руководећа	33	14	19	42,42	57,58
Извршилачка	259	134	125	51,74	48,26
Укупно	292	148	144	50,68	49,32
Руководећа радна места					
Сектор за НИР	17	8	9	47,05	52,95
Остале ОЈ	16	6	10	37,50	62,50

Просечна старост запослених жена и мушкараца је приближна, са просеком година живота 49,5. Највећи број запослених је у животној доби 51–60 година (Табела 4), 54 жене (36,49%) и 56 мушкараца (38,89%). Старосна група до 30 година је најмање заступљена у укупном броју запослених (13, одн. 4,45%) и припадају јој 3 жене и 10 мушкараца.

Табела 4 – Заступљеност жена и мушкараца у зависности од година живота

Године живота	Укупно запослених		Жене		Мушкарци	
	број	%	број	%	број	%
20-30	13	4,45	3	2,03	10	6,94
31-40	51	17,47	28	18,92	23	15,97
41-50	84	28,77	47	31,76	37	25,69
51-60	110	37,67	54	36,49	56	38,89
61-67	34	11,64	16	10,81	18	12,50
Укупно	292	100,00	148	100,00	144	100,00

У структури образовања на нивоу Института (Табела 5), највише је заступљена средња стручна спрема (35,27%, 103 запослена), при чему 136 запослених (46,58%) има више од срење стручне спреме, а 53 (18,15%) ниже.

Табела 5 – Заступљеност жена и мушкараца у зависности од образовања

Образовање	Укупно запослених		Жене		Мушкарци	
	број	%	број	%	број	%
Др/VIII	51	17,47	34	23,13	17	11,72
Мр/VII2	2	0,68	1	0,68	1	0,69
ВСС/VIII, VII	64	21,92	30	20,41	34	23,45
ВШ/VI	18	6,16	8	5,44	10	6,90
ВКВ/V	1	0,34	0	0,00	1	0,69
ССС/IV	103	35,27	54	36,73	49	33,79
КВ/III	31	10,62	9	6,12	22	15,17
ПК/II	2	0,68	1	0,68	1	0,69
НК/И	20	6,85	10	6,80	10	6,90
Укупно	292	100,00	147	100,00	145	100,00
Заступљеност запослених са вишом и нижом стручном спремом од средње						
Више од ССС/IV	136	46,58	73	49,66	63	43,45
ССС/IV	103	35,27	54	36,73	49	33,79
Ниже од ССС/IV	53	18,15	20	13,61	33	22,76

Жене запослене у Институту имају више образовање у односу на мушкарце. Образовање више од средњег има 73 жене са учешћем 49,66% у укупном броју запослених и 63 мушкараца (43,45%), са средњим 54 жене (36,73%) и 49 мушкараца (33,79%), а са нижим степеном образовања 20 жена (13,61%) и 33 мушкараца (22,76%).

Жене су заступљеније и кад су питању научна и истраживачка звања (Табела 6).

Од укупног броја запослених који имају научна звања (52), 38 је жена, а 14 мушкараца. У научним звањима заступљеност жена је 73,08%, а у истраживачким 83,33%.

Табела 6 – Заступљеност жена и мушкараца у односу на научна и истраживачка звања

Научно звање	Број			Укупно = 100%	
	Укупно	Жене	Мушкарци	Жене	Мушкарци
Научни саветник	16	12	4	75,00	25,00
Виши научни сарадник	14	10	4	71,43	28,57
Научни сарадник	16	11	5	68,75	31,25
Укупно	52	38	14	73,08	26,92
Истраживачко звање					
Истраживач сарадник	6	5	1	83,33	16,67

Из свих наведених података се може закључити да је родна заступљеност у Институту за кукуруз у великој мери избалансирана.

Извесна родна неравноправност се уочава у заступљености жена у Управном одбору, јер су мушкарци сви чланови које именује Влада Републике Србије.

Такође, родна неравноправност уочава се у организационом делу који се бави научноистраживачким радом, па самим тим и у Научном већу, где су жене заступљеније у односу на мушкараце. Ова родна неравноправност није резултат постојања дискриминације, већ постојање посебних услова за рад у науци које појединци морају да испуне, приликом запошљавања или рада у науци. Радни однос истраживача се заснива у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја, по законом утврђеним високим критеријумима у погледу дужине студирања, просечне оцене кандидата и осталих објективних критеријума, а стицање научних и истраживачких звања детаљно је прописано законом и подзаконским актима, те испуњење захтева за рад у науци зависи од квалитета појединаца, било да су женског или мушког пола.

У организационим деловима, посебно онима који се баве дорадом и производњом изражена је родна неравноправност у корист мушкараца и то као последица мање заинтересованости жена да раде ноћне смене, по хладноћи, као и отежаним условима рада који се у пољопривреди подразумевају.

Планиране активности у 2022. години

С обзиром да анализа стања указује да је родна заступљеност у Институту за кукуруз у великој мери избалансирана и да није уочена осетна неравнотежа заступљености полова на коју се може посебним мерама утицати, то се за 2022. годину планирају активности које се односе на евидентирање и стварање базе података за добијање информација о статусу родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања. За добијање релевантних информација, водиће се интерна евиденција о укупном броју запослених, разврстаном на број жена и мушкараца и процентуално исказати. Свака промена података ће се уносити у року од осам радних дана од дана када је иста настала.

Евиденција података ће се водити и на обрасцу који Министарство буде прописало.

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 (по старосној доби) 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. идентификација разлога због којих су на поједина радна места запошљавани или распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
10. 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 за кукуруз по поднетим пријавама;
11. евиденција броја запослених жена и мушкараца који су укључени у програме стручног усавршавања и додатног образовања;
12. евиденција броја жена и мушкараца у органима управљања, разним комисијама и другим помоћним телима, разврстаних по квалификацијама и старосној доби.

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 констатовања осетне неуравнотежености, иста ће бити образложена у годишњем Извештају о спроведеним мерама и предмет разматрања на Управном одбору.

Предметни план, као и Извештај о спроведеним мерама биће доступни свим запосленима на интерној мрежи Института.



Председник Управног одбора

проф. др Славољуб Вукићевић