



Универзитет у Београду

Институт за хемију, технологију и металургију

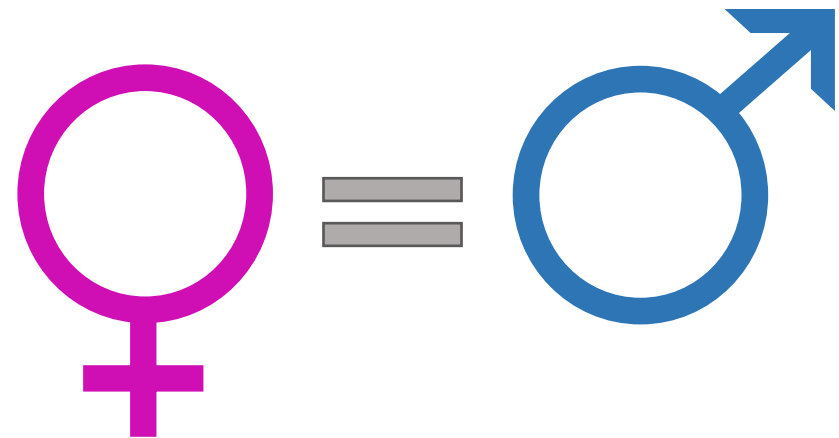
Институт од националног значаја за Републику Србију



План Института за хемију, технологију и металургију за постизање родне равноправности

Одбор за родну равноправност на Институту за хемију, технологију и металургију:

1. Др Татјана Шолевић Кнудсен, научна саветница
2. Др Милош Ћирић, виши научни сарадник
3. Бранко Ћирковић, дипломирани правник



Увод

Универзитет у Београду, Институт за хемију, технологију и металургију, Институт од националног значаја за Републику Србију је институт акредитован за научноистраживачку делатност, чија је мисија постизање научне изврсности кроз основна и примењена истраживања у мултидисциплинарним областима везаним за хемију, технологију, металургију и екологију и њихова примена у индустрији, медицини, заштити човекове околине (са акцентом на смањење загађења воде, ваздуха, земљишта и седимента и биомониторинг) и разним другим областима, укључујући свакодневни живот. Додатно, мисија Института за хемију, технологију и металургију је и ширење високих технологија у оквиру тематике Института на националном, регионалном и међународном нивоу.

Институт за хемију, технологију и металургију је посвећен стварању и одржавању окружења у којем се поштују људска права и слободе и у којем се развија међусобно поштовање и равноправност без обзира на национално порекло, етничку припадност, веру, године старости, род, пол, или било коју личну особину.

У циљу усклађивања свих активности Института са смерницама Европског института за родну равноправност о Родној равноправности на академијама и у научним истраживањима¹ и са смерницама Стратегије Европске комисије за родну равноправност за период 2020-2025. године², Научно веће Института је на својој седници 20. маја 2022. године формирало Одбор за родну равноправност чији је основни задатак израда и доношење Плана родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију.

На основу анализе родне структуре запослених на Институту за хемију, технологију и металургију, као и на основу анализе мишљења и

ставова запослених у области родне равноправности, Одбор за родну равноправност Института израдио је План за постизање родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију за период од 2022. до 2024. године.

Правни, институционални и стратешки оквир

План за родну равноправност Института за хемију, технологију и металургију израђен је у складу са релевантним институционалним, националним, европским и светским правним документима, стратегијама и критеријумима у овој области, а то су:

- Устав Републике Србије³,
- Закон о забрани дискриминације⁴,
- Закон о родној равноправности⁵,
- Закон о Заштитнику грађана⁶,
- Закон о раду⁷,
- Закон о спречавању злостављања на раду⁸,
- Закон о запосленима у јавним службама⁹,
- Закон о науци и истраживањима¹⁰,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима¹¹,

³ „Службени гласник РС“, бр. 98 од 10. новембра 2006;

⁴ „Службени гласник РС“, бр. 22 од 30. марта 2009, 52 од 24. маја 2021.

⁵ „Службени гласник РС“, број 52 од 24. маја 2021.

⁶ „Службени гласник РС“, број 105 од 8. новембра 2021.

⁷ „Службени гласник РС“ бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018

⁸ „Службени гласник РС“, број 36 од 28. маја 2010.

⁹ „Службени гласник РС“, бр. 113 од 17. децембра 2017, 95 од 8. децембра 2018, 86 од 6. децембра 2019, 157 од 28. децембра 2020, 123 од 15. децембра 2021.

¹⁰ „Службени гласник РС“, број 49 од 8. јула 2019.

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

- Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима¹²,
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена¹³,
- Национална стратегија превенције и заштите од дискриминације за период 2022-2030. године¹⁴,
- Национална стратегија за родну равноправност за период 2021-2030. године¹⁵,
- Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године - „Моћ знања“¹⁶,
- Директива (ЕУ) 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. о равнотежи између пословног и приватног живота за родитеље и старатеље и стављању ван снаге Директиве Савета 2010/18/ЕУ¹⁷,
- Стратегија Савета Европе о родној равноправности за период 2018-2023. године¹⁸,

Осим наведеног националног и међународног правног и стратешког оквира, Институт за хемију, технологију и металургију, као институт у саставу Универзитета у Београду, своје активности усклађује и са кључним документима Универзитета у Београду, као што су Статут, Кодекс професионалне етике и други важнији општи акти у које су, у извесној мери, интегрисана начела родне равноправности и антидискриминаторних политика. Додатно, Универзитет у Београду је и потписник Декларације о приступању Европској повељи за

¹¹ "Службени лист СФРЈ", број 7/1971-73

¹² "Службени лист СФРЈ", број 7/1971-88

¹³ "Службени лист СФРЈ - Међународни уговори", број 11/81

¹⁴ <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Strategija%20prevencije%20i%20zastite%20od%20diskriminacije%20za%20period%20od%202022-2030.%20godine.docx>

¹⁵ <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2022-02/Nacionalna%20strategija%20za%20rodnu%20ravnopravnost%20za%20period%20od%202021-2030.%20godine.doc>

¹⁶ "Службени гласник РС", број 10 од 10. фебруара 2021.

¹⁷ <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

¹⁸ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

истраживаче¹⁹ и Кодексу о запошљавању истраживача²⁰, чији су циљеви обезбеђење једнаких права и обавеза научних радника као и обезбеђење једнакости поступка запошљавања истраживача и повећање транспарентности тог процеса.

Стање на Институту за хемију, технологију и металургију пре доношења Плана родне равноправности

Испитивање стања на Институту за хемију, технологију и металургију урађено је у сарадњи са административном службом Института, анализом доступних података. Увидом у доступну документацију уочен је недостатак континуираног праћења стања људског потенцијала на Институту. Стога је увођење поступка редовног прикупљања квалитативних и квантитативних података о запосленима разврстаних по полу планирано у активностима овог Плана за постизање родне равноправности.

Анализа података о полној структури свих запослених на Институту за хемију, технологију и металургију (Табеле 1, 2 и 3) показује изразиту доминацију жена међу запосленима према готово свим анализираним параметрима. На основу тога се, као дугорочни циљ овог Плана намеће постизање родног баланса међу запосленима у Институту за хемију, технологију и металургију.

Табела 1. Полна структура свих запослених на Институту за хемију, технологију и металургију према образовању.

¹⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

²⁰ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>

Ниво квалификације	Број		%	
	М	Ž	М	Ž
8	50	105	32	68
7	12	37	24	76
6	3	5	38	62
5	0	0	0	0
4	7	6	54	46
3	0	0	0	0
2	0	0	0	0
1	0	3	0	100
0	0	0	0	0

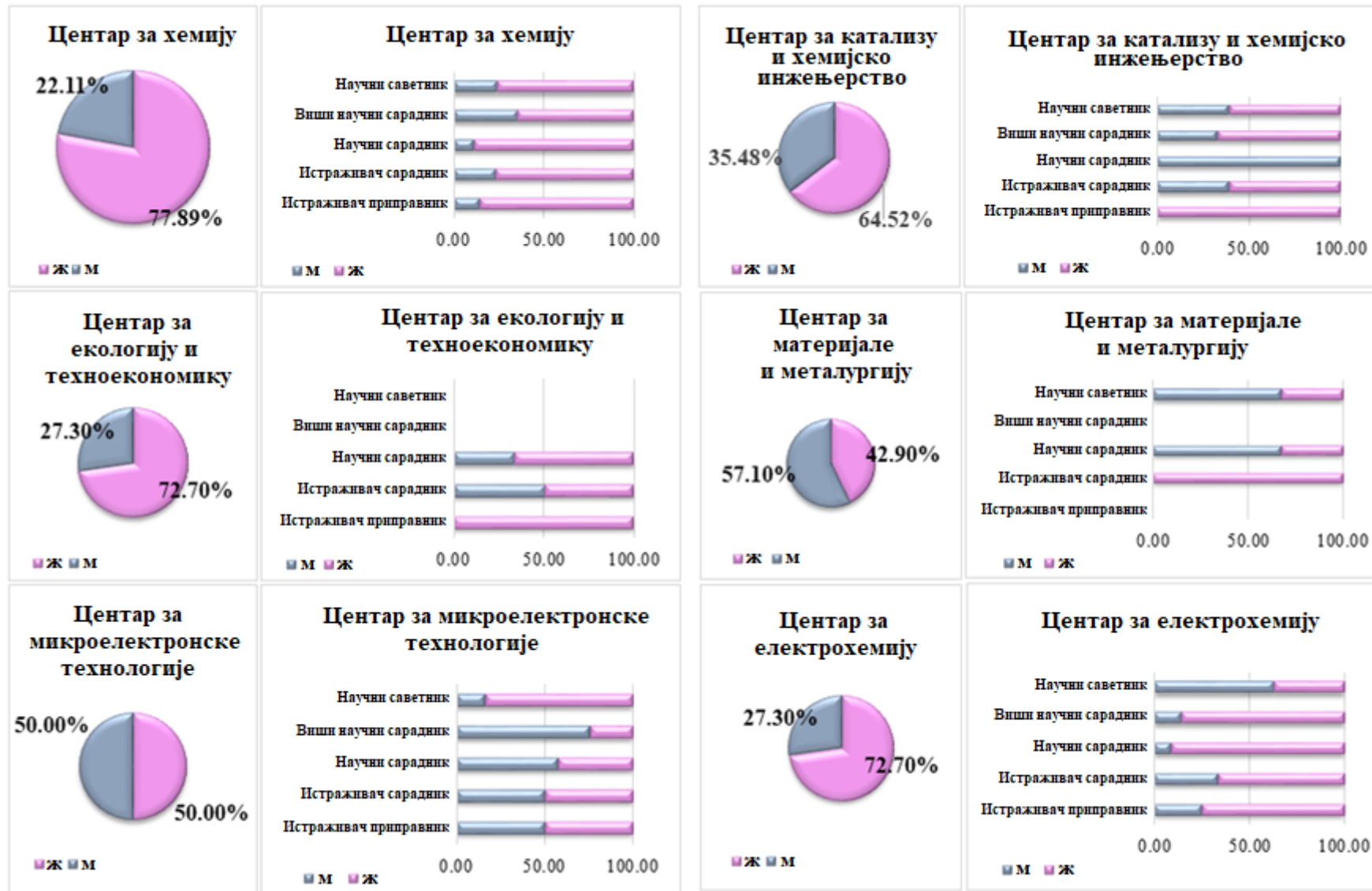
Међутим, анализа полне структуре запослених у сваком од Центара Института за хемију, технологију и металургију (Слика 1) показала је да неравномерна заступљеност полова постоји међу запосленима у четири од укупно шест центара. Претпоставка је да је овако велики дисбаланс у заступљености полова у овим центрима последица сличног стања међу студентима на факултетима на којима се доминантно школује будући кадар Института за хемију, технологију и металургију. Такође се претпоставља да је овакво стање последица родних стереотипа у нашем друштву по којима се неке професије и даље традиционално деле на „мушке“ и „женске“.

На основу ових података закључено је да се постизање родног баланса међу запосленима у Институту за хемију, технологију и металургију може поставити као дугорочни циљ овог Плана али само за четири центра у којима је уочена родна сегрегација.

У два центра Института постигнут је однос равноправне заступљености полова међу запосленима и у овим центрима би требало радити на одржавању овог односа.

Табела 2. Полна структура запослених истраживача на Институту за хемију, технологију и металургију према радним местима и звањима.

	Број		%	
	М	Ž	М	Ž
Сви запослени	75	161	32	68
Сви запослени истраживачи	65	143	31	69
Запослени у научним звањима	50	105	32	68
Научни саветник / научна саветница	20	34	37	63
Виши научни сарадник / виша научна сарадница	18	29	38	62
Научни сарадник / научна сарадница	12	42	22	78
Запослени у истраживачким звањима	12	37	24	76
Истраживач сарадник / истраживачица сарадница	9	20	31	69
Истраживач приправник / истраживачица приправница	3	17	18	82
Запослени у стручним звањима	3	1	75	25
Стручни саветник / стручна саветница	2	0	100	0
Виши стручни сарадник	0	1	0	100
Стручни сарадник	1	0	100	0
Заједничке службе	10	18	36	64



Слика 1. Полна структура запослених у сваком од Центра Института за хемију, технологију и металургију

Анализа родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију по приоритетним областима

Анализа родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију по приоритетним областима урађена је у сарадњи са административном службом Института, анализом доступних података и анализом резултата из Упитника који су попуњавали запослени. Анонимно и добровољно попуњавање Упитника било је организовано у периоду од 23. до 27. маја 2022. године. Овим испитивањем били су обухваћени сви запослени Института. У попуњавању Упитника учествовало је 117 запослених (49,58 % од укупног броја запосленог особља Института). Међу запосленима који су учествовали у анкети и попунили Упитник било је 27,35 % мушкараца и 72,65 % жена.

Родна равноправност међу руководиоцима и доносиоцима одлука на Институту за хемију, технологију и металургију

Анализа и квантитативних и квалитативних података о полној структури у управљачким телима Института за хемију, технологију и металургију (Табела 3) показала је да је равномерна заступљеност полова није остварена ни међу руководиоцима/руководитељкама центара. И у другим телима Института уочена је неравномерна заступљеност полова. На основу ових резултата, као један од главних циљева овог Плана постављено је Побољшање равнотеже

полова на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке.

Табела 3. Полна структура у управљачким телима Института за хемију, технологију и металургију.

	Број		%	
	М	Ж	М	Ж
Директор / директорка	0	1	0	100
Руководиоци/руководитељке центара	4	2	66.7	33.3
Управни одбор	6	1	86	14
Научни одбор	4	2	67	33
Научно веће	9	19	32	68
Укупно у свим управљачким телима Института	22	26	46	54

Родна равноправност приликом запошљавања на Институту и током напредовања у каријери

Запошљавање и каријерно напредовање у Институту за хемију, технологију и металургију спроводе се у складу са законима и правилницима Републике Србије који се односе на рад научних института чији је оснивач Република Србија, а према којима су мушкарци и жене потпуно равноправни.

Према резултатима Упитника, више од 96 % мушкараца и више од 97 % жена, од укупног броја испитаника/испитаница који су учествовали у анкети, сматра да мушкарци и жене имају једнаке шансе за запошљавање у Институту.

Велики број запослених који су учествовали у анкети је потврдио да мушкарци и жене који су запослени у Институту имају једнаке шансе за напредовање у каријери (93,10 % мушкараца и 87,14 %

жена), једнаке шансе за унапређење до руководећих позиција (93,10 % мушкараца и 84,29 % жена), једнаке шансе да буду изабрани као чланови комисија/одбора/радних група (93,10 % мушкараца и 94,29 % жена), као и да су мушкарци и жене запослени на Институту равноправни у доношењу одлука (93,10 % мушкараца и 95,71 % жена). Велики број анкетираних (више од 93 % мушкараца и више од 91 % жена) је потврдио да се учешће запослених на Институту у пројектима, учешће запослених на Институту на симпозијумима и конференцијама, расподела формалних обука и прилика за каријерни развој као и расподела радних и наставних обавеза међу запосленима на Институту остварују независно од родне припадности.

Према резултатима Упитника, мушкарци и жене имају слично мишљење и о томе колико се цени рад мушкараца, односно жена на Институту. Врло мали број испитаних запослених је изјавио да су постигнућа жена на Институту потцењена (6,90 % мушкараца и 4,29 % жена) или да су постигнућа мушкараца на Институту потцењена (3,45 % мушкараца и 0 % жена).

Резултати Упитника су показали да жене чешће него мушкарци доживљавају родно засновану дискриминацију при напредовању у каријери (12,86 % жена и 3,45 % мушкараца). Уочено је и да у женској популацији запослених испитанице које имају децу чешће доживљавају родно засновану дискриминацију при напредовању у каријери (23,33 %) у односу на испитанице које немају децу (5,00 %). Ови резултати указују на потребу за стварањем и неговањем позитивног родно-радног окружења ослобођеног од предрасуда и родних стереотипа што је и постављено као један од циљева овог Плана.

Што се тиче родних разлика у платама, зараде запослених истраживача на акредитованим научним институтима чији је оснивач Република Србија дефинисане су на републичком нивоу

тако да зависе само од истраживачког, односно, научног звања и додатно, у оквиру истог звања, од категорија у које су истраживачи сврстани према броју научних публикација и у том погледу нема разлике између жена и мушкараца. Плате запослених у помоћним и техничким службама на акредитованим научним институтима чији је оснивач Република Србија такође су дефинисане на републичком нивоу тако да је искључено прављење разлике између жена и мушкараца. Додатна разлика у висини плата за сва радна места може настати као резултат различитих додатака на плату по основу година радног стажа али ни ове разлике нису родно условљене.

Једнакост мушкараца и жена запослених у Институту за хемију, технологију и металургију по висини примања потврдили су и испитаници/испитанице који су у анкети спроведеној за потребе израде овог плана у великом броју (више од 82,76 % испитаника и више од 97,14 % испитаница) изјавили да мушкарци и жене који су запослени на Институту примају једнаке плате за обављање истих функција.

На основу ове анализе, као један од главних циљева овог плана предвиђено је Промовисање родне равноправности у институционалној култури, процесима и пракси

Баланс између каријере и приватног живота

Висок број испитаника/испитаница је задовољан/су задовољне равнотежом између професионалног и приватног живота (93,10 % мушкараца и 72,86 % жена) али су разлике између мушкараца и жена уочљиве. У женској популацији запослених, 33,33 % жена које су мајке није задовољно равнотежом између професионалног и приватног живота док је у групи жена које немају деце 22,50 % испитаница незадовољно овим односом.

Разлике у односу на род и бригу о деци постоје и када је реч о апликовању на пројекте. Међу женама које су учествовале у анкети, у претходних 5 година, жене које имају децу су чешће апликовале на пројекте (у просеку 1 пут као руководитељка и 2,93 пута као учесница на пројекту) него жене које немају децу (у просеку 0,33 пута као руководитељка и 2,08 пута као учесница на пројекту). Међу мушкарцима који су учествовали у анкети, у претходних 5 година, мушкарци који имају децу су чешће апликовали на пројекте (у просеку 1,33 пута као руководилац и 3,56 пута као учесник на пројекту) него мушкарци који немају децу (у просеку 0,18 пута као руководилац и 2,18 пута као учесник на пројекту). Током претходног петогодишњег периода 24,14 % испитаника и 21,43 % испитаница су били руководилац, односно руководитељка пројекта, док је 72, 41 % испитаника и 65,71 % испитаница било ангажовано као истраживач ангажован/истраживачица ангажована на пројекту. На основу ових резултата, у оквиру ове приоритетне области постављен је циљ: Позитивно родно-родно окружење и равнотежа између радног и приватног времена.

Интеграција родне димензије у научноистраживачки рад

При анализи стања родне равноправности у Институту за хемију, технологију и металургију уочен је недостатак података који се односе на анализу родне димензије у научноистраживачким садржајима. На основу тога, као једна од главних активности овог Плана предвиђено је Континуирано праћење научне продуктивности запослених у Институту. Постизање родне равнотеже у остваривању научних резултата планирано је путем стимулација мање продуктивног пола да постиже боље резултате. Постизање родне

равнотеже у истраживачким тимовима који учествују у реализацији научноистраживачких пројеката планирано је путем едукације о предностима рада у родно уравнотеженим истраживачким групама и путем повећања видљивости пројеката са успешно интегрисаном родном димензијом.

Родно засновано насиље укључујући и сексуално узнемиравање

Према резултатима Упитника, велики проценат запослених у Институту (89,66 % мушкараца и 75,71 % жена) сматра да се сексуално узнемиравање у овој средини не дешава као и да се сексуално узнемиравање не третира као нешто што би требало прећутати или сакрити (93,10 % мушкараца и 81,43 % жена). Велики проценат запослених (44,83 %) је препознао да Институт нема делотворна правила у случају пријаве сексуалног узнемиравања. Велики број запослених (55,71 %) нема сазнање о томе коме би требало да се обрати у случају да му/јој се деси сексуално злостављање.

На основу ових резултата, у оквиру успостављања институционалног система за борбу против родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације на Институту предвиђене су активности: Припрема правилника о спречавању и заштити од родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације и Именовање повереника/поверенице за равноправност.

Основни елементи плана за постизање родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију

Сврха и циљеви Плана за постизање родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију

Циљ Плана за постизање родне равноправности 2022 - 2024. на Институту за хемију, технологију и металургију је остваривање и унапређивање родне равноправности у свим сферама делатности Института.

Имплементација овог Плана обухвата следећих 6 области:

1. Институционално окружење
2. Родна равноправност током запошљавања и напредовања у каријери
3. Родна равноправност међу руководиоцима и доносиоцима одлука
4. Баланс између каријере и приватног живота
5. Интеграција родне димензије у научноистраживачки рад
6. Родно засновано насиље укључујући и сексуално узнемиравање

Редовно праћење остваривања циљева и имплементације мера предвиђених овим Планом представљаће основу за годишње извештаје предвиђене овим Планом. Детаљна анализа родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију и анализа реализације Плана за постизање родне равноправности 2022 - 2024. биће објављени у другој половини 2024. године. Ови документи ће представљати основу за израду Плана за постизање

родне равноправности на Институту за хемију, технологију и металургију за наредни период.

Наменски ресурси

Научно веће Института ће успоставити институционалну структуру за родну равноправност именовањем Одбора за родну равноправност са мандатом од 3 године. Чланови Одбора за родну равноправност биће изабрани из редова запослених на научним, истраживачким и административним радним местима. У Одбор ће бити укључен и члан из правне службе Института.

Одговорности Одбора су надгледање и координисање спровођења и примене Плана за постизање родне равноправности кроз редовно праћење остваривања циљева и имплементације мера предвиђених овим Планом.

Усвајање од стране надлежног тела Института и јавно објављивање

План за постизање родне равноправности 2022 - 2024. на Институту за хемију, технологију и металургију усвојио је Научни одбор Института за хемију, технологију и металургију 2. јуна 2022. године. Спровођење и примену овог Плана ће надгледати и координисати изабрани Одбор за родну равноправност Института за хемију, технологију и металургију.

Текст Плана на српском и енглеском језику као и пратеће Одлуке биће постављени на веб страни Института.

ИНСТИТУЦИОНАЛНО ОКРУЖЕЊЕ						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2022	2023	2024
Успостављање институционалне структуре за родну равноправност	Именовање чланова Одбора за родну равноправност са мандатом од 3 године	- Научно веће института	- Формиран Одбор за родну равноправност - Одлука Научног већа постављена на веб страну Института	√		
Промовисање родне равноправности у институционалној култури, процесима и пракси	Успостављање система прикупљања родно релевантних квалитативних и квантитативних података о запосленима	- Одбор за родну равноправност - Руководилац административне службе Института - Административна служба	- Успостављен систем за прикупљање родно релевантних података о запосленима		√	
	Континуирано прикупљање родно релевантних квалитативних и квантитативних података о запосленима	- Административна служба Института - Одбор за родну равноправност	- Институционална база података са родно релевантним подацима о запосленима		√	√
	Израда институционалних смерница за употребу родно осетљивог језика у званичној комуникацији, писаним документима и истраживачком процесу	- Одбор за родну равноправност	- Развијене институционалне смернице за родно осетљив језик.		√	√
Приступ информацијама	Креирање и одржавање веб платформе посвећене родној равноправности на интернет страни Института	- Институтски веб администратори	- Креирана веб платформа посвећена родној равноправности на Институту	√		
	Израда годишњих извештаја и информисање о стању родне равноправности на Институту	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Годишњи извештај - Информације о стању родне равноправности на Институту	√	√	√

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ ПРИЛИКОМ ЗАПОШЉАВАЊА И ТОКОМ НАПРЕДОВАЊА У КАРИЈЕРИ						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2022	2023	2024
Промовисање родне равнотеже при запошљавању и задржавању особља.	Континуирано прикупљање података о запошљавању и родно заснована анализа у апликацијама за слободна радна места	- Административна служба Института - Одбор за родну равноправност	- Институционална база података са родно релевантним подацима о запосленима	√	√	√
	Праћење стопе задржавања запослених и напредовања у установи	- Административна служба Института - Одбор за родну равноправност	- Институционална база података са подацима о степену задржавања и напредовања запослених	√	√	√
Позитивно родно-ратно окружење ослобођено од предрасуда и родних стереотипа	Одржавање обуке за запослене и чланове управљачких тела (доносиоце одлука) на тему предрасуда, родних пристрасности и стереотипа	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Истицање примера добре праксе родно освешћених радних средина	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Презентације - Постери		√	√
	Истицање примера добре праксе жена истраживачица и научница	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Презентације - Постери		√	√

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ МЕЂУ РУКОВОДИОЦИМА И ДОНОСИОЦИМА ОДЛУКА						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2022	2023	2024
Побољшање равнотеже полова на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке	Одржавање обуке за запослене, чланове управљачких тела и доносиоце одлука о значају равнотеже полова у руководећим структурама и на позицијама на којима се доносе одлуке	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Оснаживање пола који је мање заступљен на руководећим позицијама и позицијама на којима се доносе одлуке за преузимање руководећих функција	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Организовање едукације у области управљачких вештина	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√

БАЛАНС ИЗМЕЂУ КАРИЈЕРЕ И ПРИВАТНОГ ЖИВОТА						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2022	2023	2024
Позитивно родно- радно окружење и равнотежа између радног и приватног времена	Одржавање обуке за запослене и чланове управљачких тела (доносиоце одлука) о значају успостављања равнотеже између радног и приватног времена	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Одржан вебинар или семинар или радионица		√	√
	Успостављање флексибилних модела рада (рад са клизним радним временом, рад од куће)	- Директор Института	- Одлука о успостављању флексибилних модела рада (рад са клизним радним временом, рад од куће)		√	
	Унапређење ИТ подршке за побољшање повезаности запослених током рада од куће	- Институтски веб администратори	- План ИТ подршке		√	

ИНТЕГРАЦИЈА РОДНЕ ДИМЕНЗИЈЕ У НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКИ РАД						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2022	2023	2024
Родна равнотежа у остваривању научних резултата	Континуирано праћење научне продуктивности запослених у Институту и стимулисање мање продуктивног пола да постиже боље резултате	<ul style="list-style-type: none"> - Научно веће - Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори 	<ul style="list-style-type: none"> - Институционална база података са родно релевантним подацима о броју публикованих радова и о броју финансираних пројеката - Одржан вебинар или семинар или радионица 	√	√	√
Родна равнотежа у истраживачким тимовима који учествују у реализацији научноистраживачких пројеката	Подизање свести о предностима рада у родно уравнотеженим истраживачким групама	<ul style="list-style-type: none"> - Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори 	<ul style="list-style-type: none"> - Одржан вебинар или семинар или радионица 		√	√
	Повећање видљивости пројеката са успешно интегрисаном родном димензијом	<ul style="list-style-type: none"> - Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори - Руководиоци пројеката 	<ul style="list-style-type: none"> - Одржана јавна презентација пројекта - Информације о пројекту постављене на веб страну Института 		√	√

РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ УКЉУЧУЈУЋИ И СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ						
Циљ	Активност	Носиоци активности	Индикатори	Временски оквир		
				2022	2023	2024
Успостављање институционалног система за борбу против родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације	Израда правилника о спречавању и заштити од родног и сваког другог облика узнемиравања и дискриминације	- Правна служба Института	- Написан Правилник	√		
	Именовање Повереника/Поверенице за равноправност	- Научно веће Института	- Одлука о именовању Повереника/Поверенице за равноправност	√		
Приступ информацијама	Постављање релевантних правних докумената на веб страну Института	- Одбор за родну равноправност - Институтски веб администратори	- Правна документа постављена на веб страну Института	√		

У Београду, 2. јуна 2022. године



Др Јасмина Стевановић, научна саветница
Директорка Института за хемију, технологију и металургију