

АСТРОНОМСКА ОПСЕРВАТОРИЈА
са потпуном одговорношћу

Број 713/11

01.11. 20 22 год.

БЕОГРАД - Волгина 7

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
АСТРОНОМСКЕ ОПСЕРВАТОРИЈЕ У БЕОГРАДУ

На основу члана 22. Статута Астрономске опсерваторије у Београду, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), Управни одбор Астрономске опсерваторије у Београду на трећој седници Управног одбора одржаној дана 26.10.2022. године, дана доноси:

План родне равноправности Астрономске опсерваторије у Београду

Термини и дефиниције

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.

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.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци.

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.

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.

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.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

1. УВОД

Астрономска опсерваторија у Београду (у даљем тексту Институт) је научна установа, чија је основна делатност у области природно-математичких наука- геонаука и астрономија и њој сродних научних дисциплина.

Научна делатност Института обавља се у складу са Законом о научноистраживачкој делатности Србије и постављеном програмском оријентацијом рада. Визија и мисија Института су усмерене ка обједињавању основних, примењених и мултидисциплинарних истраживања у области астрономије и сродних научних дисциплина. Институт своју мисију остварује кроз различите облике активности, у које се, поред научноистраживачких активности укључује и трансфер знања ка секундарном образовању, као и развој научног подмлатка и пружање подршке у усавршавању постојећег научног кадра.

Основни постулат родне равноправности и њена афирмација и промоција су обезбеђени правним актима Републике Србије, као и правним актима Института, који су донети у складу са државним правним актима, као и правним актима и примерима позитивног права из Европске уније.

План родне равноправности Института усклађен је са правним актима Института и релевантним националним оквиром у овој области:

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006),
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021),
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009, 52/2021),
- Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009),
- Стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године коју је донела Влада Републике Србије.

У области права запослених у Институту, осим основних родних и општих људских права, важну улогу има и **родна равноправност**, која омогућава стварање једнаких могућности, инклузивности и равноправности међу запосленима, што су предуслови доброг рада и односа на свим нивоима и у свим структурама Института.

У реализацији свих активности Институт води бригу о потребама свих запослених, о њиховим правима и обавезама, радним условима и режиму рада, како би се обезбедила продуктивна средина у којој сарадници Института могу максимално да реализују своје потенцијале и тиме допринесу одличним резултатима Института у свим областима деловања, што га чини водећом националном научноистраживачком организацијом у области астрономије.

План родне равноправности Астрономске опсерваторије у Београду (у даљем тексту План) обухвата анализу тренутног стања родне равноправности у Институту, као и мере и активности које ће бити предузете у циљу побољшања и афирмације родне равноправности у периоду од 2022. до 2026. године. Планом су дефинисани и циљеви, мере и активности којима ће се постићи планирани циљеви, као и лица и одговорна за предузимање мера и реализацију циљева.

2. АНАЛИЗА СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ИНСТИТУТУ

У циљу израде овог Плана спроведена је анализа тренутног стања родне равноправности у Институту, која је обухватила анализу: људских ресурса, структуре руководећих функција, структуре запослених према степену образовања, структуре запосленог научноистраживачког кадра према стеченом научном звању и старосној категорији.

У Институту је запослено укупно 55 особа, од чега 43 истраживача. Од укупног броја запослених, 24 су особе женског пола, а 31 запослених је мушког пола. У оквиру научноистраживачког кадра 20 су особе женског пола, а 23 особе мушког пола.

У Институту постоји равноправан однос у погледу заступљености према полу на руководећим позицијама Института, позицијама руководиоца научних група и чланова Управног одбора. Директор Института је мушкарац, а заменица директора је жена. На позицијама руководиоца научне групе Института налазе се _____ мушкарца и _____ жена. Укупно на руководећим радним местима налази се __ жена и __ мушкарца. У Управном одбору Института који има 7 чланова, 2 члана именована из редова запослених су жене. Председник Научног већа је мушкарац.

Структура запослених према полу

	Жене	Мушкарци	Укупно
Укупан број запослених	24	31	55
Научноистраживачки кадар	20	23	43

Структура руководећих радних места

	Жене	Мушкарци	Укупно
Руководство института		1	1
Руководство Одељења	1	1	2
Укупно	1	2	3

Структура запослених према степену образовања

Степен образовања	Жене	Мушкарци	Укупно
VIII	13	19	32
VII/2	1	1	2
VII/1	6	7	13
VI	1	/	1
V	/	/	/
Укупно	21	27	48

Структура истраживача према стеченом научноистраживачком звању

Научноистраживачко звање	Жене	Мушкарци	Укупно
Научни саветник	1	10	11
Виши научни сарадник	3	5	8
Научни сарадник	10	4	14
Истраживач сарадник	1	1	2
Истраживач приправник	3	1	4
Стручни сарадник	2	2	4
Укупно	20	23	43

Структура истраживача према старосној категорији

Старосна категорија	Жене	Мушкарци	Укупно
-35	2	1	3
35-44	13	9	22
45-54	3	8	11
55+	2	5	7
Укупно	20	23	43

На основу анализе стања родне равноправности у Институту, уочава се антидискриминаторска и афирмативна политика постизања родне равноправности у оквиру које жене имају уравнотежену заступљеност у структури запослених, док однос броја жена и мушкараца на руководећим местима одговара генералној структури запослених.

3. ГЛАВНИ ЦИЉЕВИ

Основни циљ Плана је обезбеђивање једнаких могућности и третмана запослених у Институту без обзира на пол и род, како у вези остваривања права из радног односа и по основу рада, тако и у вези обављања научноистраживачких послова, приликом

избора у научна/истраживачка звања, у поступцима ангажовања нових истраживача, као и учествовања у реализацији националних и међународних пројеката. Усвајањем овог Плана Институт дефинише дугорочне циљеве за постизање родне равноправности. Како родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у овим областима, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, препознате су три главне области (ГО) у Институту у којима је потребно унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности:

ГО1: Успостављање културе родне равноправности

ГО2: Запослени и развој каријере

ГО3: Наука и истраживања

Из наведених главних области које захтевају унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности проистичу следећи циљеви:

- успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности;
- креирање институционалног система подршке родној равноправности;
- едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси;
- спречавање родно заснованог насиља;
- запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности;
- усклађивање пословне каријере и приватног живота;
- унапређење родне равноправности у области науке и истраживања;
- промоција родне равноправности и превенција дискриминације у истраживању.

4. МЕРЕ И АКТИВНОСТИ

Институт ће предузети неопходне мере и активности у циљу остваривања структурних промена које воде постизању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, а које су заједно са циљевима, мерама, одговорностима за спровођење, очекиваним резултатима, показатељима и временским оквиром за њихово спровођење, предвиђени у Табели 1.

5. ОДГОВОРНОСТ И НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

Одговорност за спровођење Плана има Одговорно лице задужено за родну равноправност заједно са Одбором за родну равноправност. Одговорно лице за родну равноправност је уједно и председник Одбора за родну равноправност. Чланове Одбора за родну равноправност именује директор Института из реда запослених. Одбор за родну равноправност, заједно са Одговорним лицем за родну равноправност, сачињава предлог извештаја о реализацији Плана који достављају руководству Института на усвајање. Одговорност за реализацију Плана има руководство

Института и сви запослени.

6. НАДЗОР

План родне равноправности Института ће бити предмет редовног годишњег надзора и евалуације. Надзор над спровођењем мера ће редовно обављати руководство Института. Надзор успешности реализације се мери на основу постављених индикатора у циљу његовог континуираног преиспитивања и ажурирања. План родне равноправности објављује се на јавно доступној интернет страници Института (www.aob.rs).

Главна област	Циљ	Мере	Одговорност за спровођење мере	Очекивани резултати	Индикатори	2022	2023	2024	2025	2026	
Успостављање културе родне равноправности	Успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности	Оснивање Одбора који ће надzirати примену планираних мера и који ће предлагати доношење и измену постојећих аката и процедура у циљу што ефикасније примене начела родне равноправности	Руководство института	Стална и ефикасна примена начела родне равноправности у свим активностима Института, евалуација стања, надзор и прикупљање података; акта усклађена са важећим прописима	Донет службени акт/Одлука о именовану чланова Одбора	/					
	Успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности	Избор и именованье лица задуженог за родну равноправност које се заједно са Одбором и руководством Института стара о поштовању начела родне равноправности	Руководство института	Редовно информисање о поштовању родне равноправности	Донет службени акт/Одлука о именовану лица задуженог за родну равноправност	/					
	Креирање институционалног система подршке родној равноправности	Прикупљање релевантних података о остваривању родне равноправности и њихово достављање надлежним институцијама	Руководство Института, Одбор и лице одговорно за родну равноправност	Годишњи извештај о родној равноправности Института достављен надлежним институцијама	Подаци и родној равноправности који се прикупљају за извештај за релевантне државне институције	/	/	/	/	/	/
	Креирање институционалног система подршке родној равноправности	Промовисање родне равноправности у органима управљања и надзора	Руководство института	Унапређење уравниожене заступљености жена и мушкараца у управним и надзорним телима	Статистичка анализа родне равноправности на управљачким и надзорним функцијама	/	/	/	/	/	/
	Едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси	Стална едукација и саветовање запослених у циљу подстицања родне равноправности, превенције и заштите од дискриминације	Руководство Института, Одбор и лице одговорно за родну равноправност	Развијена свест и знање запослених о значају родно осетљивих питања и метода решавања проблема	Број спроведених анкета/обука/семинара за запослене и број полазника	/	/	/	/	/	/
	Спречавање родно заснованог насиља	Доношење опште акта Института о спречавању и заштити од родно заснованог насиља; Именованье повереника задуженог за сузбијање сваког облика насиља и дискриминације	Руководство Института, Одбор и лице одговорно за родну равноправност	Заштита људског достојанства и личног интегритета свих запослених у Институту	Донет општи акт Института и службени акт/Одлука о именовану повереника	/	/	/	/	/	/

Запослени и развој каријере	Усклађивање пословне каријере и приватног живота	Омогућавање једнаког права припадницима свих еродних група да користе одсуство са рада ради неге детета; одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима	Руководство Института, руководиоци научних група; лице одговорно за родну равноправност	Поједнако учешће свих родних група у укупном броју запослених на одсуству са рада ради неге детета и одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима без последица по професијалну каријеру	Подаци за извештај за релевантне државне институције; Доношење службеног акта о одобравању рада од куће у посебним породичним или општим околностима	/	/	/	/	/
	Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Прикупљање и управљање подацима који садрже родну компоненту, и то по: додели средстава (новца), публикацијама, пројектима, иновацијама, изузетности (из база статистичких података за надлежне институције)	Руководство Института, руководиоци научних група; лице одговорно за родну равноправност	Извештај о родној равноправности (годишњи)	Резултати анализе присуства родне компоненте у истраживањима и пројектима на нивоу Института	/	/	/	/	/
Наука и истраживања	Промоција родне равноправности и превенција дискриминације у истраживању	Промоција путем јавних похвала и награђивање публикација, дисертација, истраживачких тимова који су поштовали стандарде родне равноправности	Руководство Института, руководиоци научних група; лице одговорно за родну равноправност	Већи број тимова и публикација по принципу ро	Извештај о броју награђених истраживача и истраживачких тимова	/	/	/	/	/
	Унапређење родне равноправности у области науке и истраживања	Примена родне равноправности у свим фазама научноистраживачког рада, од припреме и реализације научноистраживачког пројекта, до публикација и креирања истраживачких тимова, као и учешћа у телима надлежним за вредновање резултата	Руководство Института, руководиоци научних група; лице одговорно за родну равноправност	Равноправна доступност изворима финансирања	Извештај носилаца пројекта; број пројеката одбрамбених за финансирање уз употребу (додатних) критеријума родне равноправности	/	/	/	/	/



 Председник Управног одбора
Зоран Кнежевић
 Др Зоран Кнежевић