



**ЈАВНА НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКА УСТАНОВА
ИНСТИТУТ ЗА ЗАШТИТУ И ЕКОЛОГИЈУ
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ
БАЊА ЛУКА**

Видовданска 43
78000 Бања Лука
Република Српска, БиХ
Тел: +387 51 218 318
Факс: +387 51 218 322
ekoinstitut@inecco.net
www.institutzei.net

Политика родне равноправности

ЈНУ Институт за заштиту и екологију Републике Српске

Фебруар 2025.



Contents

1. Увод.....	3
1.1. Сврха политике	3
1.2. Правни и институционални оквир.....	3
2. Принципи родне равноправности.....	4
2.1. Једнаке могућности за све запослене	4
2.2. Спречавање дискриминације и узнемиравања.....	4
2.3. Равнотежа између пословног и приватног живота и политике прилагођене породици	5
3. Родна равнотежа у доношењу одлука и руководству.....	5
3.1. Заступљеност у руководећим позицијама	5
3.2. Родно осјетљиво запошљавање и развој каријере	5
4. Родна равноправност у истраживању и иновацијама	6
4.1. Интеграција родних перспектива у истраживање	6
4.2. Родна равнотежа у истраживачким тимовима	6
4.3. Родно осјетљиво прикупљање и анализа података.....	7
5. Образовање и подизање свијести	7
5.1. Обуке о родној равноправности за запослене	7
5.2. Кампање подизања свијести и радионице	8
6. Мониторинг и евалуација.....	8
6.1. Индикатори родне равноправности и извјештавање	8
6.2. Редовне процјене и ревизија политике	9
7. Имплементација и одговорности	9
8. Усклађеност и одговорност	10

1. Увод

ЈНУ Институт за заштиту и екологију Републике Српске (ИЗЕРС) посвећен је осигурању родне равноправности у свим аспектима свог рада, подстицајући инклузивно, разнолико и правично радно окружење. Ова Политика родне равноправности утврђује оквир за промоцију једнаких могућности, спречавање дискриминације и интеграцију родне перспективе у доношење одлука, истраживање и иновације.

Ова политика је усклађена са широм мисијом ИЗЕРС-а, која обухвата научну изврсност, одрживост и друштвену одговорност, осигуравајући да родна равноправност буде систематски уграђена у све институционалне процесе.

1.1. Сврха политике

Сврха ове Политике родне равноправности је да:

- Успостави јасне смјернице за родну равноправност у оквиру ИЗЕРС-а.
- Промовише једнаке могућности за све запослене, без обзира на пол.
- Спријечи родно засновану дискриминацију и узнемиравање на радном мјесту.
- Подржи равнотежу између пословног и приватног живота кроз флексибилне политике и иницијативе прилагођене породици.
- Осигура родно осјетљиво доношење одлука у руководећим улогама.
- Интегрише родну перспективу у истраживачке и иновационе активности.
- Дефинише механизме праћења ради оцјене напретка и унапређења институционалних пракси родне равноправности.

Примјеном ове политике, ИЗЕРС настоји допринијети ширим друштвеним напорима у постизању родне равноправности, истовремено стварајући окружење у којем сви запослени могу напредовати и остварити свој пуни потенцијал.

1.2. Правни и институционални оквир

Ова политика се заснива на националним и међународним правним оквирима и најбољим праксама, укључујући:

Међународни и европски оквири:

- Циљеви одрживог развоја Уједињених нација (СДГ 5 – Родна равноправност)
- Стратегија родне равноправности Европске комисије 2020–2025
- Захтјеви за родну равноправност у оквиру програма Хоризонт Европа
- Повеља основних права ЕУ (чланови 21 и 23 о недискриминацији и родној равноправности)

Национално законодавство:

- Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини
- Закон о раду Републике Српске
- Закон о забрани дискриминације Босне и Херцеговине

Институционалне обавезе:

- План родне равноправности Института (GEP 2024)
- Интерне политике запошљавања, истраживања и професионалног развоја

Придржавајући се ових правних и институционалних оквира, ИЗЕРС осигурава да његове политике и праксе буду усклађене са највишим стандардима родне равноправности, инклузивности и разноликости на радном мјесту.

2. Принципи родне равноправности

ИЗЕРС подржава родну равноправност као основни принцип у свом раду. ИЗЕРС је посвећен осигурању да сви запослени, без обзира на пол, имају једнака права, могућности и заштиту на радном мјесту. Ова посвећеност обухвата запошљавање, каријерни развој, заступљеност у руководству и истраживачке активности.

Сљедећи принципи представљају основу родне равноправности у ИЗЕРС-у:

- Једнаке могућности за све запослене
- Спречавање дискриминације и узнемиравања
- Равнотежа између пословног и приватног живота и политике прилагођене породици

2.1. Једнаке могућности за све запослене

ИЗЕРС гарантује једнаке могућности за све запослене у запошљавању, унапређењу, обукама, руководећим улогама и учешћу у истраживањима. ИЗЕРС ће:

- Примјењивати родно неутралне критеријуме при запошљавању и унапређењу.
- Осигурати правичне и транспарентне процесе напредовања у каријери.
- Обезбиједити једнак приступ обукама, професионалном развоју и могућностима за лидерске позиције.
- Подржати и охрабрити уравнотежену родну заступљеност на свим нивоима доношења одлука.
- Осигурати да пол не утиче на ниво плата, унапређења или приступ средствима за истраживање.

ИЗЕРС ће годишње пратити и извјештавати о родној заступљености како би осигурао континуирани напредак ка уравнотеженом учешћу полова.

2.2. Спречавање дискриминације и узнемиравања

ИЗЕРС примјењује политику нулте толеранције према родно заснованој дискриминацији, узнемиравању и насиљу. Ради осигурања инклузивног и поштовања достојног радног окружења, ИЗЕРС ће:

- Забранили све облике родно засноване дискриминације у запошљавању, унапређењу, платама и доношењу одлука.
- Успоставити повјерљиве механизме за пријављивање случајева родне дискриминације или узнемиравања.
- Спроводити редовне обуке и сесије подизања свијести о етици на радном мјесту, родној осјетљивости и политикама против узнемиравања.
- Осигурати благовремене и непристрасне истраге свих пријављених случајева родно заснованог недоличног понашања.
- Примјенити одговарајуће дисциплинске мјере против особа које су утврђене као починиоци родно засноване дискриминације или узнемиравања.

Сви запослени су дужни да допринесу култури међусобног поштовања и равноправности, док је руководство одговорно за строго спровођење ових политика.

2.3. Равнотежа између пословног и приватног живота и политике прилагођене породици

Препознајући значај равнотеже између пословног и приватног живота, ИЗЕРС подржава политике прилагођене породици које омогућавају запосленима да ефикасно ускладе професионалне и личне обавезе. ИЗЕРС ће:

- Обезбиједити родитељско одсуство и подршку запосленима при повратку на посао након дужег одсуства.
- Промовисати здраву равнотежу између пословног и приватног живота кроз кампање подизања свијести и институционалну подршку.

Ове политике имају за циљ смањење препрека за напредовање у каријери узрокованих породичним обавезама и осигурање да сви запослени могу одржати одрживу равнотежу између пословног и приватног живота.

3. Родна равнотежа у доношењу одлука и руководству

ИЗЕРС је посвећен постизању родне равнотеже у руководећим и одлучујућим улогама како би осигурао разноврсне перспективе и једнако учешће у институционалном управљању. ИЗЕРС препознаје да родно уравнотежено руководство доприноси ефикаснијем доношењу одлука, повећаној иновацији и унапређеном институционалном учинку.

3.1. Заступљеност у руководећим позицијама

ИЗЕРС настоји одржати најмање 30% заступљености сваког пола у руководећим и одлучујућим позицијама. Ова посвећеност односи се на:

- **Управни одбор и научно вијеће**
- **Руководиоце завода и лабораторија.**

Да би подржао овај циљ, ИЗЕРС ће:

- Годишње пратити родну заступљеност у руководству и предузимати корективне мјере по потреби.
- Охрабривати и подржавати напредовање жена у каријери кроз менторске програме и програме развоја лидерских вјештина.
- Осигурати уравнотежено родно учешће у тијелима за доношење одлука и радним групама.
- Промовисати обуке за инклузивно лидерство како би сви запослени имали једнаке могућности за развој менаџерских и лидерских вјештина.

Ако се утврди родна неуравнотеженост у руководећим структурама, биће спроведене корективне мјере, као што су циљане обуке за лидерство и политике запошљавања, ради подстицања веће разноликости.

3.2. Родно осјетљиво запошљавање и развој каријере

ИЗЕРС примјењује родно осјетљиве политике запошљавања, задржавања и унапређења како би сви запослени имали једнаке могућности за напредовање у каријери. Ово укључује:

- Родно неутралне огласе за посао и критеријуме за селекцију.
- Транспарентне и објективне процедуре запошљавања и унапређења ради спречавања родне пристрасности.

- Редовне ревизије плата како би се осигурала једнака плата за једнак рад.
- Програме подршке у каријери, укључујући менторске могућности за недовољно заступљене групе.

Поред тога, ИЗЕРС ће:

- Охрабривати учешће жена у традиционално мушким истраживачким областима и пружати подршку женама на почетку каријере.
- Осигурати родну равнотежу у комисијама за запошљавање и евалуационим панелима како би се промовисали правични процеси селекције.

Примјеном ових мјера, ИЗЕРС настоји створити инклузивну културу лидерства у којој сви запослени, без обзира на пол, имају једнаке могућности за учешће, вођење и утицај на институционално доношење одлука.

4. Родна равноправност у истраживању и иновацијама

ИЗЕРС је посвећен интеграцији родних перспектива у истраживање и иновације како би се осигурало да научни рад одражава разноврсне потребе друштва и доприноси инклузивној и праведној производњи знања. Родна равнотежа у истраживачким тимовима и укључивање родно осјетљивих методологија унапређују квалитет, утицај и примјењивост научних сазнања.

4.1. Интеграција родних перспектива у истраживање

ИЗЕРС ће активно промовисати интеграцију родних перспектива у све истраживачке активности:

- Истраживачки приједлози узимају у обзир родне аспекте, гдје је примјењиво, како би се повећала релевантност и утицај резултата.
- Родно осјетљиве методологије буду подстакнуте у дизајну истраживања, прикупљању података и анализи.
- Резултати истраживања адресирају друштвене изазове кроз рјешења која уважавају родну перспективу.
- Пријаве за финансирање и евалуације пројеката укључују родну димензију гдје је релевантно.

Да би подржао ове напоре, ИЗЕРС ће:

- Обезбиједити обуке и смјернице за истраживаче о начинима укључивања родних перспектива у истраживачке пројекте.
- Промовисати родно уравнотежено учешће у научним публикацијама и конференцијама.
- Охрабрити истраживаче да конкуришу за грантове који посебно подржавају истраживања осјетљива на родне аспекте.

4.2. Родна равнотежа у истраживачким тимовима

ИЗЕРС препознаје да разноврсни истраживачки тимови доприносе бољим научним резултатима и посвећен је осигурању уравнотежене родне заступљености у свим истраживачким активностима. ИЗЕРС ће:

- Настојати осигурати најмање 40% заступљености сваког пола у истраживачким тимовима.

- Обезбиједити једнак приступ финансирању, менторству и могућностима умрежавања за све истраживаче.
- Охрабрити запошљавање и задржавање жена у недовољно заступљеним научним областима.
- Пратити родну дистрибуцију у истраживачким улогама и руководећим позицијама у оквиру пројеката.

Да би постигао ове циљеве, ИЗЕРС ће спровести:

- Годишње родне анализе састава истраживачких тимова.
- Транспарентне политике запошљавања и унапређења ради подршке једнаким могућностима за напредовање у каријери.

4.3. Родно осјетљиво прикупљање и анализа података

ИЗЕРС је посвећен осигурању да истраживачки подаци вјеродостојно одражавају родну динамику и да налази доприносе праведним политикама и рјешењима. Да би ово постигао, ИЗЕРС ће:

- Захтијевати да процеси прикупљања података укључују статистику раздвојену по полу, гдје је примјенимо.
- Промовисати родно осјетљиве индикаторе у процјени утицаја истраживања.
- Подржавати отворени приступ и транспарентност у дијелењу налаза истраживања повезаних с родним аспектима.
- Охрабривати објављивање резултата истраживања на разноврсним и инклузивним научним платформама.

Интегрисањем ових принципа у истраживање и иновације, ИЗЕРС настоји подстаћи инклузивније научно окружење које препознаје и адресира родне разлике у научним истраживањима и технолошком развоју.

5. Образовање и подизање свијести

ИЗЕРС препознаје да промовисање родне равноправности захтијева континуирану едукацију, обуке и активности подизања свијести. Оспособљавањем запослених и истраживача за разумијевање родних питања, ИЗЕРС подстиче инклузивну културу у којој су равноправност, разноликост и недискриминација уграђени у свакодневне праксе.

5.1. Обуке о родној равноправности за запослене

Да би осигурао да су сви запослени упознати са принципима родне равноправности и најбољим праксама, ИЗЕРС ће спроводити обавезне и континуиране програме обуке о:

- Родно осјетљивим политикама на радном мјесту и њиховој примјени.
- Несвјесној пристрасности у доношењу одлука, запошљавању и истраживачким праксама.
- Спречавању узнемиравања и поступању по притужбама на дискриминацију.
- Стратегијама равнотеже између пословног и приватног живота и политикама прилагођеним породици.
- Интеграцији родних перспектива у истраживање и развој пројеката.

Ове обуке ће бити:

- Обавезне за све нове запослене као дио процеса увођења у посао.

- Редовно ажуриране како би одражавале најновије стандарде и најбоље праксе у области родне равноправности.
- Прилагођене различитим категоријама особља, укључујући истраживаче, менаџере и административно особље.

5.2. Кампање подизања свијести и радионице

Поред формалних обука, ИЗЕРС ће спроводити кампање подизања свијести и радионице како би:

- Промовисао родну равноправност у науци и иновацијама кроз јавне догађаје и интерне иницијативе.
- Подстицао дискусију о изазовима везаним за родну равноправност на радном мјесту и у истраживачком сектору.
- Дистрибуирао материјале о родној равноправности, укључујући најбоље праксе, ажурирања политика и успјешне приче о родно уравнотеженом лидерству.

Радионице и кампање ће бити осмишљене да:

- Укључе запослене на свим нивоима, осигуравајући широко учешће.
- Подстакну дијалог и повратне информације о родним питањима унутар ИЗЕРС-а.
- Сарађују са спољним стручњацима и организацијама како би интегрисале најбоље праксе из академске заједнице и индустрије.

Интеграцијом образовних и активности подизања свијести, ИЗЕРС настоји изградити културу родне равноправности, гдје су запослени оснажени да активно доприносе инклузивном и праведном радном окружењу.

6. Мониторинг и евалуација

Да би осигурао ефективну примјену мјера родне равноправности, ИЗЕРС је посвећен успостављању снажног система мониторинга и евалуације. Редовне процјене ће помоћи у праћењу напретка, идентификовању изазова и унапређењу политика и иницијатива у области родне равноправности.

6.1. Индикатори родне равноправности и извјештавање

ИЗЕРС ће прикупљати и анализирати податке раздвојене по полу ради праћења ефективности својих политика родне равноправности. Кључни индикатори учинка (KPI) ће обухватати:

- Родну заступљеност у руководству и процесима доношења одлука.
- Родну дистрибуцију у запошљавању, унапређењу и могућностима за развој каријере.
- Анализу разлике у платама како би се осигурала једнака плата за једнак рад.
- Стопу учешћа у програмима обуке о родној равноправности.
- Број пријављених и ријешених случајева родне дискриминације или узнемиравања.
- Родну равнотежу у истраживачким тимовима и лидерству научних пројеката.
- Интеграцију родних перспектива у истраживачке приједлоге и публикације.

ИЗЕРС ће објављивати **Годишњи извјештај о родној равноправности**, који ће садржавати преглед напретка, изазова и препорука за будућа унапређења.

6.2. Редовне процјене и ревизија политике

Да би осигурао релевантност и ефективност своје **Политике родне равноправности**, ИЗЕРС ће:

- Спроводити годишње ревизије политика и пракси повезаних са родном равноправношћу.
- Прикупљати повратне информације од запослених кроз анкете и консултације.
- Упоредијати своје резултате са националним и међународним стандардима родне равноправности.
- Ажурирати политике и програме обуке на основу налаза из процеса мониторинга и евалуације.

У случајевима идентификованих родних неуравнотежености или разлика, ИЗЕРС ће развити и имплементирати **корективне акционе планове** како би их отклонио.

Редовним процјенама и транспарентним извјештавањем, ИЗЕРС остаје посвећен континуираном унапређењу и одржавању родне равноправности у свим аспектима свог рада.

7. Имплементација и одговорности

Успјешна примјена **Политике родне равноправности** у ИЗЕРС-у захтијева јасно дефинисање улога и одговорности. Сви запослени, од руководства до истраживача и административног особља, имају кључну улогу у стварању инклузивног и родно уравнотеженог радног окружења.

7.1. Улоге руководства и запослених

Одговорности руководства:

Руководство ИЗЕРС-а, укључујући **директора, управни одбор и руководиоци организационих јединица**, одговорно је за:

- Осигурање интеграције принципа родне равноправности у институционалне политике и свакодневне операције.
- Додјеливање ресурса за иницијативе, обуке и примјену политика везаних за родну равноправност.
- Праћење родне равнотеже у запошљавању, унапређењима, руководећим позицијама и истраживачким пројектима.
- Стварање сигурног и инклузивног радног окружења спровођењем антидискриминационих и политика против узнемиравања.
- Осигурање усклађености са националним и међународним прописима о родној равноправности.

Одговорности запослених:

Сви запослени, без обзира на своју позицију, одговорни су за:

- Поштовање принципа родне равноправности и промовисање културе инклузивности.
- Учешће у обукама о родној осјетљивости и једнакости на радном мјесту.
- Пријављивање било каквих случајева дискриминације или узнемиравања кроз успостављене канале.
- Допринос фер и подржавајућем радном окружењу за све колеге.

7.2. Compliance and Accountability

Да би осигурао пуну примјену политика родне равноправности, ИЗЕРС ће спроводити:

- Редовне провјере усклађености ради праћења постизања циљева родне равнотеже.
- Повјерљив систем за пријављивање забринутости у вези са дискриминацијом или неједнакости.
- Јасне процедуре за рјешавање кршења политике, укључујући примјену дисциплинских мјера по потреби.
- Годишње прегледе учинка како би се процијенио напредак у спровођењу иницијатива за родну равноправност.

Сваки облик неусклађености са **Политиком родне равноправности** резултираће одговарајућим мјерама како би се осигурало да ИЗЕРС остане посвећен одржавању праведног, транспарентног и инклузивног радног окружења.

8. Усклађеност и одговорност

Политика родне равноправности ИЗЕРС-а представља дугорочну посвећеност стварању инклузивног, праведног и родно уравнотеженог радног окружења. ИЗЕРС ће континуирано радити на јачању родне равноправности у свим аспектима свог рада, уз поштовање националних и међународних стандарда.

8.1. Усвајање и ажурирање политике

- Ова политика је усвојена у оквиру пројекта SuDe2Re и остаје на снази на неодређено вријеме.
- Политика ће се годишње прегледати и ажурирати на основу резултата мониторинга, повратних информација запослених и развоја оквира родне равноправности.
- Све ревизије или измјене политике одобрава директор и оне ће бити саопштене свим запосленима.
- Ажурирања политике ће се заснивати на:
 - Налозима из годишњих извјештаја о родној равноправности.
 - Промјенама у националним и међународним прописима о родној равноправности.
 - Повратним информацијама запослених, истраживачких тимова и заинтересованих страна.

Сви запослени ће бити обавијештени о евентуалним измјенама, а ажуриране верзије политике биће јавно доступне на веб страници ИЗЕРС-а.

8.2. Контакт информације за питања родне равноправности

За сва питања, недоумице или подршку у вези са родном равноправношћу, запослени могу контактирати:

✉ Email: ekoinstitut@inecco.net ☎ Телефон: +38751218318

Сви извјештаји и упити ће бити третираны повјерљиво, а предузеће се одговарајуће мјере како би се осигурало сигурно и поштено радно окружење.

ВД директора
Проф. др Предраг Илић

