JAVNA NAUČNOISTRAŽIVAČKA USTANOVA
INSTITUT ZA ZAŠTITU I EKOLOGIJU
REPUBLIKE SRPSKE
BANjA LUKA

Vidovdanska 43
78000 Banja Luka
Republika Srpska, BiH
Tel: +387 51 218 318
Faks: +387 51 218 322
ekoinstitut@inecco.net
www.institutzei.net

Politika rodne ravnopravnosti

JNU Institut za zaštitu i ekologiju Republike Srpske

Februar 2025.

Contents

1. Uvod **3**
1.1. Svrha politike 3
1.2. Pravni i institucionalni okvir 3
2. Principi rodne ravnopravnosti **4**
2.1. Jednake mogućnosti za sve zaposlene 4
2.2. Sprečavanje diskriminacije i uznemiravanja 4
2.3. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i politike prilagođene porodici 5
3. Rodna ravnoteža u donošenju odluka i rukovodstvu **5**
3.1. Zastupljenost u rukovodećim pozicijama 5
3.2. Rodno osjetljivo zapošljavanje i razvoj karijere 5
4. Rodna ravnopravnost u istraživanju i inovacijama **6**
4.1. Integracija rodnih perspektiva u istraživanje 6
4.2. Rodna ravnoteža u istraživačkim timovima 6
4.3. Rodno osjetljivo prikupljanje i analiza podataka 7
5. Obrazovanje i podizanje svijesti **7**
5.1. Obuke o rodnoj ravnopravnosti za zaposlene 7
5.2. Kampanje podizanja svijesti i radionice 7
6. Monitoring i evaluacija **8**
6.1. Indikatori rodne ravnopravnosti i izvještavanje 8
6.2. Redovne procjene i revizija politike 8
7. Implementacija i odgovornosti **9**
8. Usklađenost i odgovornost **10**

1. Uvod

JNU Institut za zaštitu i ekologiju Republike Srpske (IZERS) posvećen je osiguranju rodne ravnopravnosti u svim aspektima svog rada, podstičući inkluzivno, raznoliko i pravično radno okruženje. Ova Politika rodne ravnopravnosti utvrđuje okvir za promociju jednakih mogućnosti, sprečavanje diskriminacije i integraciju rodne perspektive u donošenje odluka, istraživanje i inovacije.

Ova politika je usklađena sa širom misijom IZERS-a, koja obuhvata naučnu izvrsnost, održivost i društvenu odgovornost, osiguravajući da rodna ravnopravnost bude sistematski ugrađena u sve institucionalne procese.

1.1. Svrha politike

Svrha ove Politike rodne ravnopravnosti je da:

- Uspostavi jasne smjernice za rodnu ravnopravnost u okviru IZERS-a.
- Promoviše jednake mogućnosti za sve zaposlene, bez obzira na pol.
- Spriječi rodno zasnovanu diskriminaciju i uznemiravanje na radnom mjestu.
- Podrži ravnotežu između poslovnog i privatnog života kroz fleksibilne politike i inicijative prilagođene porodici.
- Osigura rodno osjetljivo donošenje odluka u rukovodećim ulogama.
- Integriše rodnu perspektivu u istraživačke i inovacione aktivnosti.
- Definiše mehanizme praćenja radi ocjene napretka i unapređenja institucionalnih praksi rodne ravnopravnosti.

Primjenom ove politike, IZERS nastoji doprinijeti širim društvenim naporima u postizanju rodne ravnopravnosti, istovremeno stvarajući okruženje u kojem svi zaposleni mogu napredovati i ostvariti svoj puni potencijal.

1.2. Pravni i institucionalni okvir

Ova politika se zasniva na nacionalnim i međunarodnim pravnim okvirima i najboljim praksama, uključujući:

Međunarodni i evropski okviri:

- Ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih nacija (SDG 5 – Rodna ravnopravnost)
- Strategija rodne ravnopravnosti Evropske komisije 2020–2025
- Zahtjevi za rodnu ravnopravnost u okviru programa Horizont Evropa
- Povelja osnovnih prava EU (članovi 21 i 23 o nediskriminaciji i rodnoj ravnopravnosti)

Nacionalno zakonodavstvo:

- Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini
- Zakon o radu Republike Srpske
- Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine

Institucionalne obaveze:

- Plan rodne ravnopravnosti Instituta (GEP 2024)
- Interne politike zapošljavanja, istraživanja i profesionalnog razvoja

Pridržavajući se ovih pravnih i institucionalnih okvira, IZERS osigurava da njegove politike i prakse budu usklađene sa najvišim standardima rodne ravnopravnosti, inkluzivnosti i raznolikosti na radnom mjestu.

2. Principi rodne ravnopravnosti

IZERS podržava rodnu ravnopravnost kao osnovni princip u svom radu. IZERS je posvećen osiguranju da svi zaposleni, bez obzira na pol, imaju jednaka prava, mogućnosti i zaštitu na radnom mjestu. Ova posvećenost obuhvata zapošljavanje, karijerni razvoj, zastupljenost u rukovodstvu i istraživačke aktivnosti.

Sljedeći principi predstavljaju osnovu rodne ravnopravnosti u IZERS-u:

- Jednake mogućnosti za sve zaposlene
- Sprečavanje diskriminacije i uznemiravanja
- Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i politike prilagođene porodici

2.1. Jednake mogućnosti za sve zaposlene

IZERS garantuje jednake mogućnosti za sve zaposlene u zapošljavanju, unapređenju, obukama, rukovodećim ulogama i učešću u istraživanjima. IZERS će:

- Primijenjivati rodno neutralne kriterijume pri zapošljavanju i unapređenju.
- Osigurati pravične i transparentne procese napredovanja u karijeri.
- Obezbijediti jednak pristup obukama, profesionalnom razvoju i mogućnostima za liderske pozicije.
- Podržati i ohrabriti uravnoteženu rodnu zastupljenost na svim nivoima donošenja odluka.
- Osigurati da pol ne utiče na nivo plata, unapređenja ili pristup sredstvima za istraživanje.

IZERS će godišnje pratiti i izvještavati o rodnoj zastupljenosti kako bi osigurao kontinuirani napredak ka uravnoteženom učešću polova.

2.2. Sprečavanje diskriminacije i uznemiravanja

IZERS primjenjuje politiku nulte tolerancije prema rodno zasnovanoj diskriminaciji, uznemiravanju i nasilju. Radi osiguranja inkluzivnog i poštovanja dostojnog radnog okruženja, IZERS će:

- Zabraniti sve oblike rodno zasnovane diskriminacije u zapošljavanju, unapređenju, platama i donošenju odluka.
- Uspostaviti povjerljive mehanizme za prijavljivanje slučajeva rodne diskriminacije ili uznemiravanja.
- Sprovoditi redovne obuke i sesije podizanja svijesti o etici na radnom mjestu, rodnoj osjetljivosti i politikama protiv uznemiravanja.
- Osigurati blagovremene i nepristrasne istrage svih prijavljenih slučajeva rodno zasnovanog nedoličnog ponašanja.
- Primijeniti odgovarajuće disciplinske mjere protiv osoba koje su utvrđene kao počinioci rodno zasnovane diskriminacije ili uznemiravanja.

Svi zaposleni su dužni da doprinesu kulturi međusobnog poštovanja i ravnopravnosti, dok je rukovodstvo odgovorno za strogo sprovođenje ovih politika.

2.3. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i politike prilagođene porodici

Prepoznajući značaj ravnoteže između poslovnog i privatnog života, IZERS podržava politike prilagođene porodici koje omogućavaju zaposlenima da efikasno usklade profesionalne i lične obaveze. IZERS će:

- Obezbijediti roditeljsko odsustvo i podršku zaposlenima pri povratku na posao nakon dužeg odsustva.
- Promovisati zdravu ravnotežu između poslovnog i privatnog života kroz kampanje podizanja svijesti i institucionalnu podršku.

Ove politike imaju za cilj smanjenje prepreka za napredovanje u karijeri uzrokovanih porodičnim obavezama i osiguranje da svi zaposleni mogu održati održivu ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

3. Rodna ravnoteža u donošenju odluka i rukovodstvu

IZERS je posvećen postizanju rodne ravnoteže u rukovodećim i odlučujućim ulogama kako bi osigurao raznovrsne perspektive i jednako učešće u institucionalnom upravljanju. IZERS prepoznaje da rodno uravnoteženo rukovodstvo doprinosi efikasnijem donošenju odluka, povećanoj inovaciji i unapređenom institucionalnom učinku.

3.1. Zastupljenost u rukovodećim pozicijama

IZERS nastoji održati najmanje 30% zastupljenosti svakog pola u rukovodećim i odlučujućim pozicijama. Ova posvećenost odnosi se na:

- **Upravni odbor i naučno vijeće**
- **Rukovodioce zavoda i laboratorija.**

Da bi podržao ovaj cilj, IZERS će:

- Godišnje pratiti rodnu zastupljenost u rukovodstvu i preduzimati korektivne mjere po potrebi.
- Ohrabrivati i podržavati napredovanje žena u karijeri kroz mentorske programe i programe razvoja liderskih vještina.
- Osigurati uravnoteženo rodno učešće u tijelima za donošenje odluka i radnim grupama.
- Promovisati obuke za inkluzivno liderstvo kako bi svi zaposleni imali jednake mogućnosti za razvoj menadžerskih i liderskih vještina.

Ako se utvrdi rodna neuravnoteženost u rukovodećim strukturama, biće sprovedene korektivne mjere, kao što su ciljane obuke za liderstvo i politike zapošljavanja, radi podsticanja veće raznolikosti.

3.2. Rodno osjetljivo zapošljavanje i razvoj karijere

IZERS primjenjuje rodno osjetljive politike zapošljavanja, zadržavanja i unapređenja kako bi svi zaposleni imali jednake mogućnosti za napredovanje u karijeri. Ovo uključuje:

- Rodno neutralne oglase za posao i kriterijume za selekciju.
- Transparentne i objektivne procedure zapošljavanja i unapređenja radi sprečavanja rodne pristrasnosti.
- Redovne revizije plata kako bi se osigurala jednaka plata za jednak rad.

- Programe podrške u karijeri, uključujući mentorske mogućnosti za nedovoljno zastupljene grupe.

Pored toga, IZERS će:

- Ohrabrivati učešće žena u tradicionalno muškim istraživačkim oblastima i pružati podršku ženama na početku karijere.
- Osigurati rodnu ravnotežu u komisijama za zapošljavanje i evaluacionim panelima kako bi se promovisali pravični procesi selekcije.

Primjenom ovih mjera, IZERS nastoji stvoriti inkluzivnu kulturu liderstva u kojoj svi zaposleni, bez obzira na pol, imaju jednake mogućnosti za učešće, vođenje i uticaj na institucionalno donošenje odluka.

4. Rodna ravnopravnost u istraživanju i inovacijama

IZERS je posvećen integraciji rodnih perspektiva u istraživanje i inovacije kako bi se osiguralo da naučni rad odražava raznovrsne potrebe društva i doprinosi inkluzivnoj i pravednoj proizvodnji znanja. Rodna ravnoteža u istraživačkim timovima i uključivanje rodno osjetljivih metodologija unapređuju kvalitet, uticaj i primjenjivost naučnih saznanja.

4.1. Integracija rodnih perspektiva u istraživanje

IZERS će aktivno promovisati integraciju rodnih perspektiva u sve istraživačke aktivnosti:

- Istraživački prijedlozi uzimaju u obzir rodne aspekte, gdje je primjenjivo, kako bi se povećala relevantnost i uticaj rezultata.
- Rodno osjetljive metodologije budu podstaknute u dizajnu istraživanja, prikupljanju podataka i analizi.
- Rezultati istraživanja adresiraju društvene izazove kroz rješenja koja uvažavaju rodnu perspektivu.
- Prijave za finansiranje i evaluacije projekata uključuju rodnu dimenziju gdje je relevantno.

Da bi podržao ove napore, IZERS će:

- Obezbijediti obuke i smjernice za istraživače o načinima uključivanja rodnih perspektiva u istraživačke projekte.
- Promovisati rodno uravnoteženo učešće u naučnim publikacijama i konferencijama.
- Ohrabriti istraživače da konkurišu za grantove koji posebno podržavaju istraživanja osjetljiva na rodne aspekte.

4.2. Rodna ravnoteža u istraživačkim timovima

IZERS prepoznaje da raznovrsni istraživački timovi doprinose boljim naučnim rezultatima i posvećen je osiguranju uravnotežene rodne zastupljenosti u svim istraživačkim aktivnostima. IZERS će:

- Nastojati osigurati najmanje 40% zastupljenosti svakog pola u istraživačkim timovima.
- Obezbijediti jednak pristup finansiranju, mentorstvu i mogućnostima umrežavanja za sve istraživače.
- Ohrabriti zapošljavanje i zadržavanje žena u nedovoljno zastupljenim naučnim oblastima.
- Pratiti rodnu distribuciju u istraživačkim ulogama i rukovodećim pozicijama u okviru projekata.

Da bi postigao ove ciljeve, IZERS će sprovesti:

- Godišnje rodne analize sastava istraživačkih timova.
- Transparentne politike zapošljavanja i unapređenja radi podrške jednakim mogućnostima za napredovanje u karijeri.

4.3. Rodno osjetljivo prikupljanje i analiza podataka

IZERS je posvećen osiguranju da istraživački podaci vjerodostojno odražavaju rodnu dinamiku i da nalazi doprinose pravednim politikama i rješenjima. Da bi ovo postigao, IZERS će:

- Zahtijevati da procesi prikupljanja podataka uključuju statistiku razdvojenu po polu, gdje je primjenjivo.
- Promovisati rodno osjetljive indikatore u procjeni uticaja istraživanja.
- Podržavati otvoreni pristup i transparentnost u dijeljenju nalaza istraživanja povezanih s rodnim aspektima.
- Ohrabrivati objavljivanje rezultata istraživanja na raznovrsnim i inkluzivnim naučnim platformama.

Integrisanjem ovih principa u istraživanje i inovacije, IZERS nastoji podstaći inkluzivnije naučno okruženje koje prepoznaje i adresira rodne razlike u naučnim istraživanjima i tehnološkom razvoju.

5. Obrazovanje i podizanje svijesti

IZERS prepoznaje da promovisanje rodne ravnopravnosti zahtijeva kontinuiranu edukaciju, obuke i aktivnosti podizanja svijesti. Osposobljavanjem zaposlenih i istraživača za razumijevanje rodnih pitanja, IZERS podstiče inkluzivnu kulturu u kojoj su ravnopravnost, raznolikost i nediskriminacija ugrađeni u svakodnevne prakse.

5.1. Obuke o rodnoj ravnopravnosti za zaposlene

Da bi osigurao da su svi zaposleni upoznati sa principima rodne ravnopravnosti i najboljim praksama, IZERS će sprovoditi obavezne i kontinuirane programe obuke o:

- Rodno osjetljivim politikama na radnom mjestu i njihovoj primjeni.
- Nesvjesnoj pristrasnosti u donošenju odluka, zapošljavanju i istraživačkim praksama.
- Sprečavanju uznemiravanja i postupanju po pritužbama na diskriminaciju.
- Strategijama ravnoteže između poslovnog i privatnog života i politikama prilagođenim porodici.
- Integraciji rodnih perspektiva u istraživanje i razvoj projekata.

Ove obuke će biti:

- Obavezne za sve nove zaposlene kao dio procesa uvođenja u posao.
- Redovno ažurirane kako bi odražavale najnovije standarde i najbolje prakse u oblasti rodne ravnopravnosti.
- Prilagođene različitim kategorijama osoblja, uključujući istraživače, menadžere i administrativno osoblje.

5.2. Kampanje podizanja svijesti i radionice

Pored formalnih obuka, IZERS će sprovoditi kampanje podizanja svijesti i radionice kako bi:

- Promovisao rodnu ravnopravnost u nauci i inovacijama kroz javne događaje i interne inicijative.
- Podsticao diskusiju o izazovima vezanim za rodnu ravnopravnost na radnom mjestu i u istraživačkom sektoru.
- Distribuirao materijale o rodnoj ravnopravnosti, uključujući najbolje prakse, ažuriranja politika i uspješne priče o rodno uravnoteženom liderstvu.

Radionice i kampanje će biti osmišljene da:

- Uključe zaposlene na svim nivoima, osiguravajući široko učešće.
- Podstaknu dijalog i povratne informacije o rodnim pitanjima unutar IZERS-a.
- Sarađuju sa spoljnim stručnjacima i organizacijama kako bi integrisale najbolje prakse iz akademske zajednice i industrije.

Integracijom obrazovnih i aktivnosti podizanja svijesti, IZERS nastoji izgraditi kulturu rodne ravnopravnosti, gdje su zaposleni osnaženi da aktivno doprinose inkluzivnom i pravednom radnom okruženju.

6. Monitoring i evaluacija

Da bi osigurao efektivnu primjenu mjera rodne ravnopravnosti, IZERS je posvećen uspostavljanju snažnog sistema monitoringa i evaluacije. Redovne procjene će pomoći u praćenju napretka, identifikovanju izazova i unapređenju politika i inicijativa u oblasti rodne ravnopravnosti.

6.1. Indikatori rodne ravnopravnosti i izvještavanje

IZERS će prikupljati i analizirati podatke razdvojene po polu radi praćenja efektivnosti svojih politika rodne ravnopravnosti. Ključni indikatori učinka (KPI) će obuhvatati:

- Rodnu zastupljenost u rukovodstvu i procesima donošenja odluka.
- Rodnu distribuciju u zapošljavanju, unapređenju i mogućnostima za razvoj karijere.
- Analizu razlike u platama kako bi se osigurala jednaka plata za jednak rad.
- Stopu učešća u programima obuke o rodnoj ravnopravnosti.
- Broj prijavljenih i riješenih slučajeva rodne diskriminacije ili uznemiravanja.
- Rodnu ravnotežu u istraživačkim timovima i liderstvu naučnih projekata.
- Integraciju rodnih perspektiva u istraživačke prijedloge i publikacije.

IZERS će objavljivati **Godišnji izvještaj o rodnoj ravnopravnosti**, koji će sadržavati pregled napretka, izazova i preporuka za buduća unapređenja.

6.2. Redovne procjene i revizija politike

Da bi osigurao relevantnost i efektivnost svoje **Politike rodne ravnopravnosti**, IZERS će:

- Sprovoditi godišnje revizije politika i praksi povezanih sa rodnom ravnopravnošću.
- Prikupljati povratne informacije od zaposlenih kroz ankete i konsultacije.
- Upoređivati svoje rezultate sa nacionalnim i međunarodnim standardima rodne ravnopravnosti.
- Ažurirati politike i programe obuke na osnovu nalaza iz procesa monitoringa i evaluacije.

U slučajevima identifikovanih rodnih neuravnoteženosti ili razlika, IZERS će razviti i implementirati **korektivne akcione planove** kako bi ih otklonio.

Redovnim procjenama i transparentnim izvještavanjem, IZERS ostaje posvećen kontinuiranom unapređenju i održavanju rodne ravnopravnosti u svim aspektima svog rada.

7. Implementacija i odgovornosti

Uspješna primjena **Politike rodne ravnopravnosti** u IZERS-u zahtijeva jasno definisanje uloga i odgovornosti. Svi zaposleni, od rukovodstva do istraživača i administrativnog osoblja, imaju ključnu ulogu u stvaranju inkluzivnog i rodno uravnoteženog radnog okruženja.

7.1. Uloge rukovodstva i zaposlenih

Odgovornosti rukovodstva:

Rukovodstvo IZERS-a, uključujući **direktora, upravni odbor i rukovodioci organizacionih jedinica**, odgovorno je za:

- Osiguranje integracije principa rodne ravnopravnosti u institucionalne politike i svakodnevne operacije.
- Dodjeljivanje resursa za inicijative, obuke i primjenu politika vezanih za rodnu ravnopravnost.
- Praćenje rodne ravnoteže u zapošljavanju, unapređenjima, rukovodećim pozicijama i istraživačkim projektima.
- Stvaranje sigurnog i inkluzivnog radnog okruženja sprovođenjem antidiskriminacionih i politika protiv uznemiravanja.
- Osiguranje usklađenosti sa nacionalnim i međunarodnim propisima o rodnoj ravnopravnosti.

Odgovornosti zaposlenih:

Svi zaposleni, bez obzira na svoju poziciju, odgovorni su za:

- Poštovanje principa rodne ravnopravnosti i promovisanje kulture inkluzivnosti.
- Učešće u obukama o rodnoj osjetljivosti i jednakosti na radnom mjestu.
- Prijavljivanje bilo kakvih slučajeva diskriminacije ili uznemiravanja kroz uspostavljene kanale.
- Doprinos fer i podržavajućem radnom okruženju za sve kolege.

7.2. Compliance and Accountability

Da bi osigurao punu primjenu politika rodne ravnopravnosti, IZERS će sprovoditi:

- Redovne provjere usklađenosti radi praćenja postizanja ciljeva rodne ravnoteže.
- Povjerljiv sistem za prijavljivanje zabrinutosti u vezi sa diskriminacijom ili nejednakosti.
- Jasne procedure za rješavanje kršenja politike, uključujući primjenu disciplinskih mjera po potrebi.
- Godišnje preglede učinka kako bi se procijenio napredak u sprovođenju inicijativa za rodnu ravnopravnost.

Svaki oblik neusklađenosti sa **Politikom rodne ravnopravnosti** rezultiraće odgovarajućim mjerama kako bi se osiguralo da IZERS ostane posvećen održavanju pravednog, transparentnog i inkluzivnog radnog okruženja.

8. Usklađenost i odgovornost

Politika rodne ravnopravnosti IZERS-a predstavlja dugoročnu posvećenost stvaranju inkluzivnog, pravednog i rodno uravnoteženog radnog okruženja. IZERS će kontinuirano raditi na jačanju rodne ravnopravnosti u svim aspektima svog rada, uz poštovanje nacionalnih i međunarodnih standarda.

8.1. Usvajanje i ažuriranje politike

- Ova politika je usvojena u okviru projekta SuDe2Re i ostaje na snazi na neodređeno vrijeme.
- Politika će se godišnje pregledati i ažurirati na osnovu rezultata monitoringa, povratnih informacija zaposlenih i razvoja okvira rodne ravnopravnosti.
- Sve revizije ili izmjene politike odobrava direktor i one će biti saopštene svim zaposlenima.
- Ažuriranja politike će se zasnivati na:
    - Nalozima iz godišnjih izvještaja o rodnoj ravnopravnosti.
    - Promjenama u nacionalnim i međunarodnim propisima o rodnoj ravnopravnosti.
    - Povratnim informacijama zaposlenih, istraživačkih timova i zainteresovanih strana.

Svi zaposleni će biti obaviješteni o eventualnim izmjenama, a ažurirane verzije politike biće javno dostupne na veb stranici IZERS-a.

8.2. Kontakt informacije za pitanja rodne ravnopravnosti

Za sva pitanja, nedoumice ili podršku u vezi sa rodnom ravnopravnošću, zaposleni mogu kontaktirati:

✉ Email: ekoinstitut@inecco.net 📞 Telefon: +38751218318

Svi izvještaji i upiti će biti tretirani povjerljivo, a preduzeće se odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo sigurno i pošteno radno okruženje.

VD direktora

Prof. dr Predrag Ilić