



Istraživačko-razvojni institut za informacione tehnologije biosistema

Dr Zorana Đinđića 1, 21000 Novi Sad, Srbija

PIB 109015886 MB 08953643 račun trezora 840-883743-06 tekući račun 160-430148-23 Banka Intesa

330-15008719-71 Credit Agricole

[www.biosense.rs](http://www.biosense.rs)

**ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИНСТИТУТА БИОСЕНС - ИСТРАЖИВАЧКО -  
РАЗВОЈНОГ ИНСТИТУТА ЗА ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ БИОСИСТЕМА**

**Фебруар 2022**

**Број: 2022-01-1/49  
09. 02. 2022.**

У оквиру Хоризонт Европа програма представљена је новина која ступа на снагу 2022. године, а односи се на обавезу свих јавних институција, истраживачких организација и високошколских установа које учествују у овом програму, да припреме и усвоје План родне равноправности (у даљем тексту: ПРР). Циљ овог документа је успостављање одрживе институционалне промене и једна је од усвојених мера од стране Европске комисије у циљу елиминације родне неједнакости у истраживачким и иновационим системима.

Постизање одрживог родно равноправног окружења захтева континуиране напоре ка реализацији кључних принципа и начела родне равноправности. Приликом планирања и имплементације мера и активности у оквиру ПРР важно је да се родна равноправност не поистовећује са женама или родна анализа са анализама које су искључиво фокусиране на жене. Разумевање односа, расподеле моћи и диференцираних улога жена и мушкараца је кључно за разумевање родне равноправности. Поштовање свих актера укључених у оквиру овог процеса је важно, обзиром да промишљање само о мушкарцима или само о женама уствари значи искључивање једне половине социјалне једначине.

Начело родне равноправности и недискриминације представља једно од основних начела људских права. У циљу континуираног пружања једнаких могућности, права и обавеза свим запосленима, затим у циљу спречавања сексуалног узнемиравања и стварања одрживих услова који омогућавају комбиновање пословног и приватног живота, Институт БиоСенс израдио је први ПРР са Акционим Планом за период јануар 2022. - децембар 2023. године.

Овај План израђен је у складу са идентификованим потребама организације и представља основ за будуће активности и мере у циљу осигуравања одрживог - родно равноправног система у сваком погледу. За потребе писања овог документа, прикупљени и анализирани подаци састоје се из:

- Доступних интерних података, док су обавезни и препоручени елементи ПРР коришћени као смернице у овом процесу;
- Података прикупљених путем спроведеног упитника о родној равноправности.

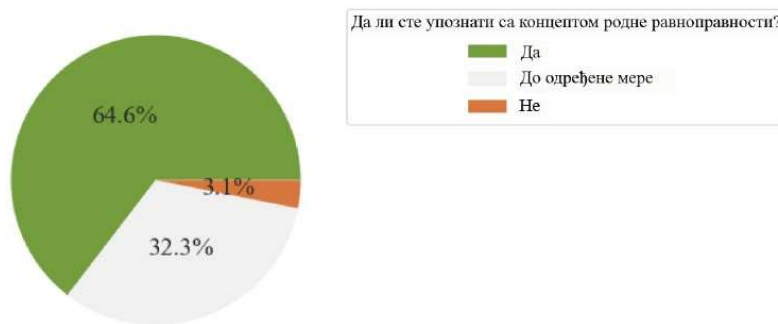
Овај документ приказује посвећеност Института БиоСенс начелима родне равноправности, постављањем јасних циљева са детаљно описаним активностима и мерама. У складу са представљеном обавезом документ приказује:

- Обезбеђене ресурсе за израду, имплементацију и праћење ПРР – ресурси могу бити финансијски и људски, попут именовања особе задужене за ПРР као и адекватно време посвећено бављењем темом родне равноправности;
- Активности прикупљања и праћења података заснованих на подацима о полу запослених. Ови подаци обухватају циљеве, годишње извештаје и евалуацију на основу индикатора;
- Обуку за изградњу капацитета запослених на тему родне равноправности у циљу елиминације родних стереотипа.

Поред горепомнутих захтева, ПРР обухвата следеће теме:

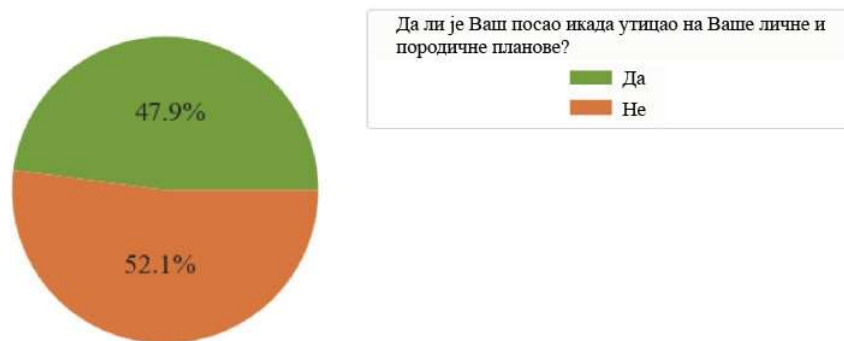
1. Однос пословног и приватног живота и организациону културу;
2. Родну равноправност у управљачким структурама и структурама за доношење одлука;
3. Родну равноправност у регрутовању и каријерном напретку;
4. Интеграцију родне димензије у истраживачким и наставним садржајима;
5. Мере против родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања.

Прикупљени и анализирани подаци покривају наведене теме и захтеве. Подаци нам пре свега показују да је једна трећина запослених донекле упозната са принципом родне равноправности (*Графикон 1*) као и да постоје одређени родни стереотипи на које би се требало утицати у циљу елиминације истих. Како би се то остварило, једна од предложених активности Акционог плана укључује именоване одговорног лица за питања родне равноправности и јачање њених/његових капацитета за бављењем овом темом. Поред тога, предлаже се активност која би допринела елиминацији родних стереотипа, првенствено у виду обука за запослене и руководство у циљу унапређења знања запослених о родној (не)равноправности, са циљем утицања на родне стереотипе и промене ставова запослених.

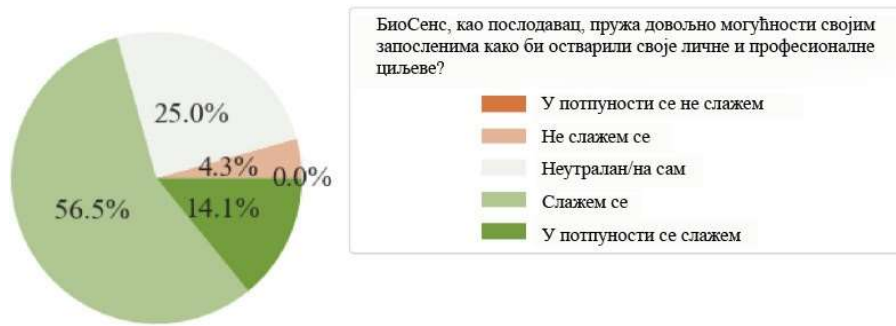


Графикон 1 - [Упитник] Упознатост запослених са принципом родне равноправности

У оквиру Области II која укључује две, повезане подобласти а) успостављање баланса између пословног и приватног живота и, б) организациону културу; предлажу се активности које би имале за циљ повећање задовољства запослених и пружање могућности за усаглашавање пословних и приватних обавеза. На основу анализе података, идентификована је потреба за унапређењем постојећих мера и увођење нових које би помогле успостављању равнотеже између пословног и приватног живота. На основу анализе података, примећено је да одређен проценат запослених (47.9%) има потешкоће у погледу организације времена и усклађености пословног и приватног живота (Графикон 2). С тим у вези, предлажу се две активности - обука за руководство на тему управљања тимовима, као и увођење комбинованог начина рада, након стабилизације ситуације у вези са ковид-19 пандемијом. Ове активности имају за циљ бригу о запосленима и уважавање њихових потреба. У погледу организационе културе, интерни подаци нам показују да највећи број запослених процењује Институт као послодавца који пружа довољно могућности својим запосленима како би остварили своје личне и професионалне циљеве (70.6%, Графикон 3). Такође, запослени се у највећој мери слажу да се принципи родне равноправности поштују од стране оних на водећим позицијама (57.3%). У оквиру ове подобласти, предложене су активности које имају за циљ јачање повезаности међу запосленима и пружање подршке запосленима (социјалне, информативне, техничке). Те активности се пре свега односе на организовање заједничких активности за све запослене (*team building*), као и креирање смерница за руководиоце у циљу презентације културе Института, и улоге запослених у њему.

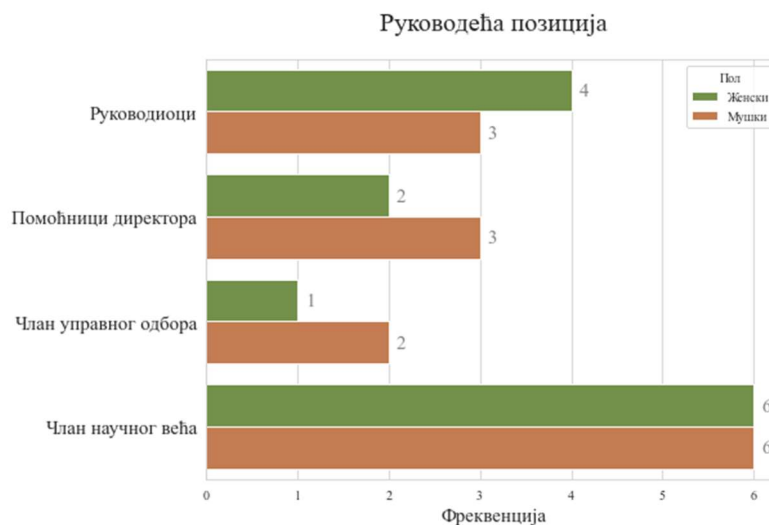


Графикон 2 - [Упитник] Утицај посла на приватне планове

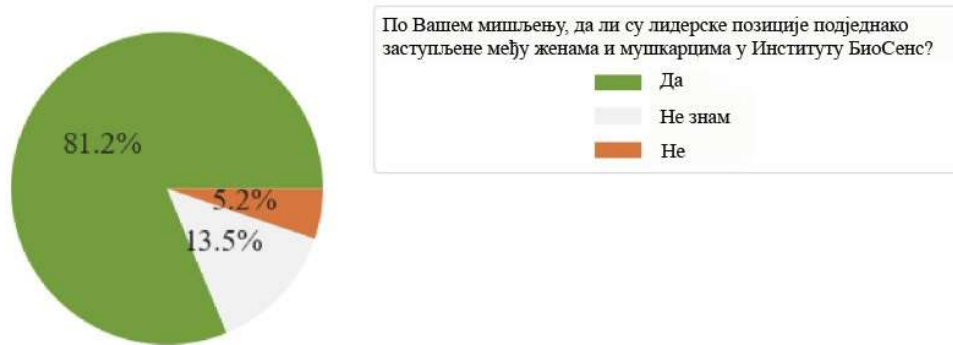


Графикон 3 - [Упитник] Став запослених о пружању могућности за остварење личних и професионалних циљева од стране Института

У процесу израде овог документа, установљено је постојање одређене усклађености са начелима и принципима родне равноправности, иако до сада на снази нису постојале конкретне мере које би за циљ имале успостављање родно равноправних структура. Један од примера је однос броја жена и мушкараца на академским и административним позицијама у одлучивању. Ослањајући се на интерне податке, примећујемо да је родна равноправност Института највише избалансирана у управљачким структурама и структурама за доношење одлука (Графикон 4). При чему су чланови Научног већа у потпуности избалансирани, у Управном одбору и на позицијама помоћника директора мушкарци предњаче, док на позицијама руководиоца центара жене предњаче. Такође, преко 80% запослених сматра да су водеће позиције подједнако заступљене међу женама и мушкарцима (Графикон 5). У циљу осигуравања родне равноправности у управљачким структурама Института, у наредном периоду пратиће се подела улога унутар ових структура и реаговати уколико буду приметна значајна одступања у циљу пружања једнаких могућности у процесима доношења одлука, без обзира на припадност полу.



Графикон 4 - [Интерни подаци] Број запослених на руководећим позицијама



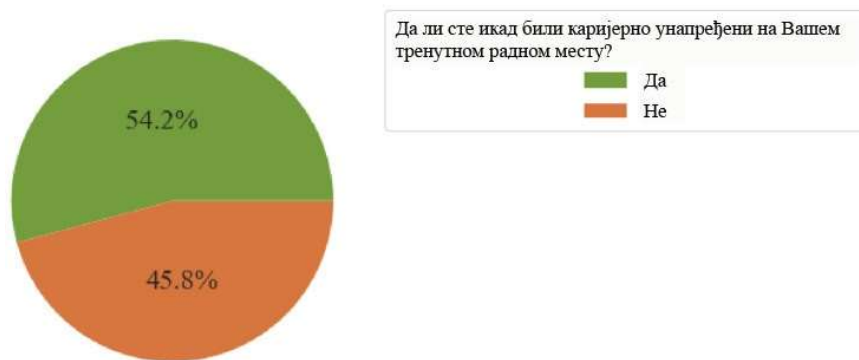
Графикон 5 - [Упитник] Испитивање мишљења запослених о равноправности на лидерским позицијама

У оквиру Области IV која се односи на родну равноправност у запошљавању и каријерном напретку, анализиран је каријерни напредак запослених од оснивања (2015. године) уз сагледавање напредовања кроз две итерације систематизације радних места Института. Из тог разлога, активности које се предлажу у оквиру ове области имају за циљ унапређење система евалуације и детаљан план за даљи развој каријере запослених. Наведене активности би омогућиле јасне информације запосленима шта је то што је потребно за напредовање у складу са заслугама, обезбеђивање одређених радних задатака, као и које су то јаче и слабије стране пословања запослених и на шта утицати.

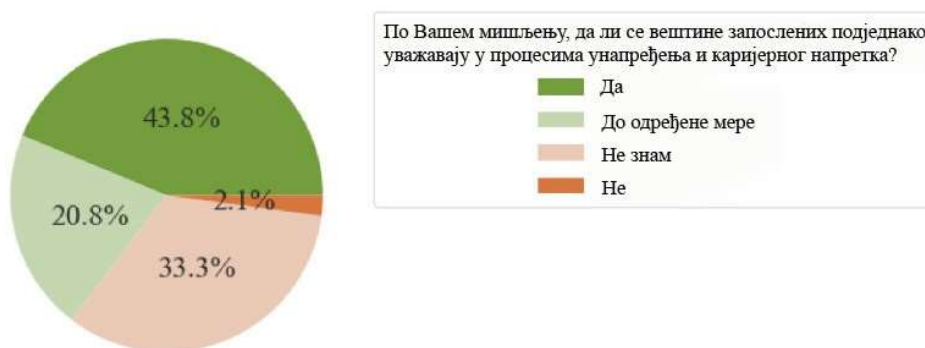
Према интерним подацима, са пресеком стања на дан 4. октобра 2021. године, каријерни напредак је остварен код 2 мушкарца и 11 жена у Центру за иновације и развој пословања (ЦИРП) и Центру за развој производа (ЦРП). Даље, 4 мушкарца и 7 жена у Центру за сензорске технологије (ЦСТ), Центру за информационе технологије (ЦИТ) и Центру за биосистеме (ЦБС). Неки од запослених су напредовали ка руководећим функцијама, као што су руководиоци центара, помоћници директора за разне области рада и слично, док је код неких било и двоструких напредовања – напредовали су на више од једне функције. Укупно је било 10 специјалних напредовања за 7 запослених.

- Три унапређена руководиоца (ЦБС, ЦСТ и ЦИТ) су именовани и као помоћници директора (за опште послове, за инфраструктуру и за људске ресурсе), и то 2 мушкарца и једна жена;
- Двоје - мушкарац и жена су именовани за помоћнике директора (помоћник за иновације и сарадњу са привредом и помоћник за науку);
- Једна женска особа је именована за шефа лабораторије;
- Један мушкарац је именован за председника Научног већа.

Генерално, запослени сматрају да имају подједнаке могућности за напредовање, као и да Институт БиоСенс спроводи активности у циљу стварања једнаких услова и каријерног напретка запослених. На основу интерних података, 54.2% запослених је каријерно напредовало, док 45.8% није (Графикон 6). Скоро 80% запослених сматра да добија шансу за доказивање, док немали проценат запослених (17.7%) сматра да не добија. Запослени већински (преко 60%) сматрају да се вештине запослених уважавају у процесу унапређења бар до одређене мере. Већи број њих (око 30%) не зна, што вероватно произилази из тога да преко 40% запослених није било каријерно унапређено и самим тим, није могло да процени (Графикон 7).



Графикон 6 - [Упитник] Процент запослених који су каријерно унапређени



Графикон 7 - [Упитник] Мишљење запослених у процентима о вредновању вештина запослених приликом унапређења

Активност у оквиру родне равноправности у запошљавању односи се на транспарентне поступке селекције и запошљавања. С тим у вези, активност која ће се спроводити укључује континуирано праћење свих аспеката повезаних са оглашавањем радних места, као и запошљавањем. Систематизација примљених пријава за конкретне позиције омогући ће нам праћење родне евиденције по центрима и позицијама. У овом контексту, треба нагласити да је око 90% запослених истакло да им приликом разговора за посао нису постављена питања личне природе која се тичу пре свега брачног статуса, тренутног или планираног броја деце, што је свакако модел који треба и у будућности неговати. Посебан циљ у оквиру ове области, представља повећање видљивости запослених у пословима којима се баве, а у циљу промовисања њихове каријере ка широј јавности.

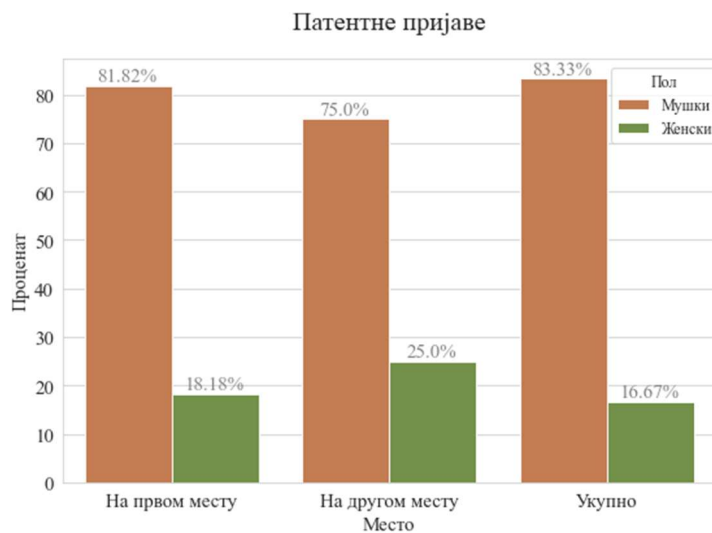
У наредном периоду, потребно је додатно информисање и оснаживање у погледу родне димензије у истраживачким и наставним садржајима. Предложена активност односи се на обуку намењену истраживачима и истраживачицама са циљем повећаног знања са принципима аспекта истраживања у којем је родна димензија битна.

Институт, као одговоран послодавац, донео је Правилник о поступку унутрашњег узбуњивања, 27. новембра 2015. године. Од тада се свим запосленима, приликом запошљавања доставља Обавештење о правима узбуњивача, поступку узбуњивања, као и другим питањима од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача, на основу члана 14. став 4. Закона о заштити узбуњивача ("Сл. гласник РС", бр. 128/2014) и Обавештење запосленом о забрани злостављања на раду, сексуалног узнемиравања и злоупотребе права на заштиту од таквог понашања, о начину остваривања заштите и о забрани дискриминације. Имајући у виду деликатност и важност ове области, у циљу даљег осигуравања безбедног радног окружења, подизање свести запослених на ову тему је од кључног значаја, стога је први корак организовање обуке за све запослене на тему узнемиравања на радном месту. Циљ обуке је препознавање свих врста узнемиравања, правовременог реаговања, а самим тим и стварање сигурнијег радног окружења.

Такође, биће спроведена обука за руководиоце центара на тему узнемиравања на радном месту како би повећали своје капацитете са циљем одговарајућег и правовременог решавања конфликтних ситуација на радном месту. Друга активност односи се на јачање капацитета одговорног лица Института за спровођење Плана родне равноправности који ће се посебно бавити темама спречавања дискриминације и узнемиравања на радном месту. Поред тога, потребно је информисати запослене о постојању одговорне особе за ову тему.

У оквиру транспарентности интерних података, истиче се посебан циљ - унапређење видљивости доступних података за запослене у циљу једнаког приступа информацијама и унапређење комуникационих канала према запосленима. Једна од активности укључује ревизију података на интерној презентацији Института. Јасном и доследном комуникацијом која са собом носи прегледност информација, поспешује се ангажованост, а самим тим и учинковитост рада запослених. Друга активност се односи на израду софтверског решења за запослене и руководство у циљу олакшаног свакодневног рада, бољег планирања послова и прегледнијег и приступачнијег вођења евиденције запослених.

Према интерним подацима, до 4. октобра 2021. године укупно је било 12 патентних пријава, и то већином од стране проналазача, како на првом, тако и на другом месту проналазача на листи (*Графикон 8*). Из тог разлога, једна од активности у оквиру Области VIII истиче се посебан циљ који се односи на подстицање предузетничког духа код истраживача, посебно охрабривање жена за активније учешће у изради патената. Циљ предложене активности у оквиру ове области односи се на подстицање истраживачица да активније учествују у предузетничким идејама и изради патената.



*Графикон 8 - [Интерни подаци] Процент патентних пријава по полу и месту у листи проналазача*

Представљен ПРР има за циљ унапређење интерног пословања Института, стварање сигурног окружења за запослене, пружање могућности за раст и развој запослених, као и привлачење и задржавање талената.

Налази и препоруке су груписане у оквиру шест кључних области дефинисаних овим Планом, док су активности ка реализацији кључних мера представљене у оквиру Акционог Плана:

- 1) Елиминација родних стереотипа;
- 2) Баланс између пословног и приватног живота и организациона култура;
- 3) Родна равноправност у управљачким структурама и структурама за доношење одлука;
- 4) Родна равноправност у запошљавању и каријерном напретку;
- 5) Родна димензија у истраживачким и наставним садржајима;
- 6) Родно засновано насиље и узнемиравање;
- 7) Транспарентност интерних података;
- 8) Учешће у истраживачким пројектима, подстицање предузетничког духа истраживача и подстицај за израду патената.

АКЦИОНИ ПЛАН ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ ПЛАНА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ПЕРИОД  
ЈАНУАР 2022. – ДЕЦЕМБАР 2023. ГОДИНЕ

**I ОБЛАСТ: ЕЛИМИНАЦИЈА РОДНИХ СТЕРЕОТИПА**

<b>ПОСЕБАН ЦИЉ 1: Унапређење знања запослених на тему родне равноправности у циљу елиминације родних стереотипа</b>						
<b>Активност 1.1</b>	<b>Очекивани резултати</b>	<b>Индикатори</b>	<b>Извор провере</b>	<b>Рокови</b>	<b>Одговорна лица</b>	<b>Ресурси за реализацију активности</b>
Тренинг /обука за запослене и руководство на тему родних стереотипа	Повећана свест и знање запослених и руководства на тему основних принципа родне равноправности, отклањање присутних родних стереотипа	90% свих запослених (укључујући и руководство) похађало обуку	Извештај са одржане обуке и списак учесника	Реализација обуке у првој половини 2022. године	Именовано лице за родну Равноправност  Екстерни предавач	Буџет Института
<b>ПОСЕБАН ЦИЉ 2: Континуирано прикупљање и редовна анализа родних података</b>						
<b>Активност 2.1</b>	<b>Очекивани резултати</b>	<b>Индикатори</b>	<b>Извор провере</b>	<b>Рокови</b>	<b>Одговорна лица</b>	<b>Ресурси за реализацију активности</b>
Именовање лица за праћење имплементације ПРР и извештавање	Именовано лице ради на имплементацији и праћењу активности и мера у оквиру ПРР	Одлука о именовану лица потписана од стране директора	Одлука потписана од стране директора	Фебруар 2022. године	Директор;  Именовано лице за родну равноправност	Постојећи људски ресурси
<b>Активност 2.2</b>	<b>Очекивани резултати</b>	<b>Индикатори</b>	<b>Извор провере</b>	<b>Рокови</b>	<b>Одговорна лица</b>	<b>Ресурси за реализацију активности</b>
Јачање капацитета именованог лица за питања родне равноправности	Јачање културе равноправности полова у Институту те доступност и дистрибуција релевантних информација запосленима	Периодично похађање обука и радионица на тему родне равноправности и родних стереотипа	Писани извештај	Континуирано у току године	Именовано лице за родну равноправност	Интерни ресурси



<b>Активност 2.3</b>  Годишња анализа интерних података у циљу процене заступљеност и запослених жена и мушкараца	<b>Очекивани резултати</b>  Предлагање нових активности и мера у складу са идентификованим потребама	<b>Индикатори</b>  Израда годишњег извештаја и нових мера у складу са тренутним стањем	<b>Извор провере</b>  Годишњи извештај, ревизија акционог плана	<b>Рокови</b>  На крају сваке календарске године (јануар 2023.)	<b>Одговорна лица</b>  Именовано лице за родну равноправност	<b>Ресурси за реализацију активности</b>  Именовано лице, служба за опште послове, руководиоци центара, помоћници директора

## II ОБЛАСТ: БАЛАНС ИЗМЕЂУ ПОСЛОВНОГ И ПРИВАТНОГ ЖИВОТА И ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА

### ПОСЕБАН ЦИЉ 3: Унапређење знања и вештина на тему баланса између пословног и приватног живота

<p><b>Активност 3.1</b></p> <p>Радионица на тему управљање тимовима за руководиоце</p>	<p><b>Очекивани резултати</b></p> <p>Руководиоци су усвојили нова знања/вештине на тему ефикасног управљања тимовима</p>	<p><b>Индикатори</b></p> <p>80% руководиоца је похађало обуку</p>	<p><b>Извор провере</b></p> <p>Извештај о реализованој радионици, списак учесника</p>	<p><b>Рокови</b></p> <p>Септембар 2022. године</p>	<p><b>Одговорна лица</b></p> <p>Помоћник директора за људске ресурсе уз помоћ именованог лица за родну равноправност</p>	<p><b>Ресурси за реализацију активности</b></p> <p>Буџет Института</p>
<p><b>Активност 3.2</b></p> <p>Хибридни начин рада, као последица прилагођавања променама пословања услед ковид-19 пандемије</p>	<p><b>Очекивани резултати</b></p> <p>Повећано задовољство запослених услед могућности бирања рада од куће или из канцеларије</p>	<p><b>Индикатори</b></p> <p>Повећано задовољство запослених услед бољег усаглашавања пословног и приватног живота</p>	<p><b>Извор провере</b></p> <p>Ангажованост запослених, повратна информација од запослених</p>	<p><b>Рокови</b></p> <p>У току 2022. и 2023. године, у зависности од епидемиолошке ситуације и услова</p>	<p><b>Одговорна лица</b></p> <p>Директор, помоћник директора за људске ресурсе уз помоћ именованог лица за родну равноправност</p>	<p><b>Ресурси за реализацију активности</b></p> <p>Буџет Института</p>

### ПОСЕБАН ЦИЉ 4: Унапређење организационе културе

<p><b>Активност 4.1</b></p> <p>Организовање и спровођење заједничких активности за запослене (<i>team building</i>) у циљу боље повезаности међу запосленима и оснаживања организационе културе</p>	<p><b>Очекивани резултати</b></p> <p>Повећана повезаност међу запосленима</p>	<p><b>Индикатори</b></p> <p>Повећано задовољство запослених условима и климом радног окружења</p>	<p><b>Извор провере</b></p> <p>Повратна информација запослених након спроведених заједничких активности</p>	<p><b>Рокови</b></p> <p>Једном до два пута у току године, по потреби</p>	<p><b>Одговорна лица</b></p> <p>Помоћник директора за људске ресурсе уз помоћ именованог лица за родну равноправност</p>	<p><b>Ресурси за реализацију активности</b></p> <p>Буџет Института</p>
---	---	---	---	--	--	--

Активност 4.2	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Креирање смерница за руководиоце у циљу усаглашавања обавеза и очекивања од (ново) запослених	(Ново)запосленима пружена информативна, техничка и социјална подршка за успешно обављање посла	Представљање културе Института и шта се очекује од (ново) запосленог	Интерна документа Института	Март 2022. године	Помоћник директора за људске ресурсе уз помоћ именованог лица за родну равноправност	Интерни ресурси

### III ОБЛАСТ: РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У УПРАВЉАЧКИМ СТРУКТУРАМА И СТРУКТУРАМА ЗА ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА

#### ПОСЕБАН ЦИЉ 5: Родно равноправна управљачка структура

Активност 5.1	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Унапређење родно равноправне структуре у управљачким телима и телима за доношење одлука	Равномерна заступљеност жена и мушкараца на руководећим положајима	Једнаке могућности независно од пола процесима одлучивања	Интерна документа Института	Континуирано праћење	Директор, руководство	Интерни ресурси

## IV ОБЛАСТ: РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ЗАПОШЉАВАЊУ И КАРИЈЕРНОМ НАПРЕТКУ

ПОСЕБАН ЦИЉ 6: Транспарентни поступци селекције, запошљавања, каријерног развоја						
<b>Активност 6.1</b>  Унапређење система евалуације запослених	<b>Очекивани резултати</b>  Унапређен и усаглашен систем евалуације запослених на нивоу организације	<b>Индикатори</b>  Унапређен поступак оцењивања тј. евалуације запослених	<b>Извор провере</b>  Интерна документа Института	<b>Рокови</b>  До краја 2022. године	<b>Одговорна лица</b>  Директор, помоћник директора за људске ресурсе, руководиоци центара	<b>Ресурси за реализацију активности</b>  Интерни ресурси, ангажовање стручне особе за успостављање система евалуације
<b>Активност 6.2</b>  Детаљан план за даљи развој каријере запослених свих центара	<b>Очекивани резултати</b>  Транспарентан систем напредовања за све запослене, једнаке могућности за напредовање	<b>Индикатори</b>  Усвојена процедура интерне документације	<b>Извор провере</b>  Интерна документа Института	<b>Рокови</b>  До краја 2022. године	<b>Одговорна лица</b>  Директор, помоћник директора за људске ресурсе, сви руководиоци	<b>Ресурси за реализацију активности</b>  Интерни ресурси, ангажовање стручне особе за план каријерног напретка
<b>Активност 6.3</b>  Праћење свих аспеката у вези са оглашавањем радних места, запошљавањем и напредовањем	<b>Очекивани резултати</b>  Увођење родне евиденције у систем запошљавања и праћење пријава за посао	<b>Индикатори</b>  Годишњи извештај о реализацији ПРР	<b>Извор провере</b>  Годишњи извештај о реализацији ПРР	<b>Рокови</b>  Континуирано	<b>Одговорна лица</b>  Помоћник директора за људске ресурсе	<b>Ресурси за реализацију активности</b>  Интерни ресурси
ПОСЕБАН ЦИЉ 7: Већа видљивост запослених у Институту у циљу промовисања каријера						
<b>Активност 7.1</b>  <i>Online</i> кампања укључујући постове на интернет презентацији и социјалним мрежама Института у циљу промоције каријера запослених	<b>Очекивани резултати</b>  Већа видљивост запослених и послова којима се баве, те промоција ка широј јавности	<b>Индикатори</b>  Пост на интернет презентацији Института/ социјалним мрежама једном месечно	<b>Извор провере</b>  Интернет презентација Института/ социјалне мреже	<b>Рокови</b>  Једном месечно	<b>Одговорна лица</b>  Помоћник директора за људске ресурсе, запослени на пословима односа са јавношћу	<b>Ресурси за реализацију активности</b>  Интерни ресурси

## V ОБЛАСТ: РОДНА ДИМЕНЗИЈА У ИСТРАЖИВАЧКИМ И НАСТАВНИМ САДРЖАЈИМА

### ПОСЕБАН ЦИЉ 8: Повећан капацитет знања истраживача и истраживачица о принципима родне димензије у истраживачким садржајима

Активност 8.1.	Очекиван резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Тренинг/обука за истраживаче и истраживачице у циљу бољег упознавања са принципима родне димензије у истраживачким /наставним садржајима и примерима истраживања у којима је родна димензија битна	80% истраживача и истраживачица похађало тренинг/обуку	Повећано знања са принципима аспекта истраживања у којем је родна димензија битна	Извештај са одржаног тренинга/обуке и списак учесника	До краја 2022. године	Помоћник директора за науку, помоћник директора за људске ресурсе;  Екстерни предавач	Буџет Института

## VI ОБЛАСТ: РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ И УЗНЕМИРАВАЊЕ

### ПОСЕБАН ЦИЉ 9: Подизање свести о узнемиравању на радном месту, типовима узнемиравања, како их препознати и мере за елиминисање

Активност 9.1	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
<p>Обука за све запослене и посебна обука за руководство на тему узнемиравања на радном месту</p>	<p>Запослени и руководство су упознати са различитим појмовима узнемиравања на радном месту, својим правима и процедурама. Руководиоци препознају различите видове узнемиравања и правовремено реагују те доприносе стварању позитивног и безбедног радног окружења.</p>	<p>90% запослених похађали обуку, сви руководиоци похађали обуку за руководиоце</p>	<p>Извештај о реализованим обукама, списак учесника обуке</p>	<p>До краја 2022. године</p>	<p>Помоћник директора за људске ресурсе уз помоћ одговорног лица за родну равноправност</p>	<p>Буџет Института</p>
<p>Активност 9.2</p> <p>Оснаживање одговорне особе у погледу спречавања дискриминације и узнемиравања</p>	<p>Обука одговорног лица на тему спречавања дискриминације и узнемиравање, оснаживање одговорног лица у погледу Закона и Правилника, јавно обавештење запосленима ко је одговорно лице</p>	<p>Индикатори</p> <p>Одговорно лице има усвојена знања и вештине у погледу спречавања дискриминације и узнемиравања; запослени су информисани ко је одговорно лице и њена/ његова улога</p>	<p>Извор провере</p> <p>Интерна документа Института</p>	<p>Рокови</p> <p>Јун 2022. године</p>	<p>Одговорна лица</p> <p>Директор, помоћник директора за опште послове, одговорно лице за решавање конфликтних ситуација</p>	<p>Ресурси за реализацију активности</p> <p>Интерни ресурси, буџет Института</p>

## VII ОБЛАСТ: ТРАНСПАРЕНТНОСТ ИНТЕРНИХ ПОДАТАКА

### ПОСЕБАН ЦИЉ 10: Унапређење видљивости доступних података за запослене у циљу једнаког приступа информацијама, унапређење комуникационих канала према запосленима

Активност 10.1	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Ревизија података/ информација на интерној презентацији Института/ интерном <i>Cloud-у</i>	Запослени имају увид у последње верзије релевантних докумената	Ревидирани садржаји на интернет презентацији Института/ <i>Cloud-у</i>	Интернет презентација Института/ садржаја на <i>Cloud-у</i>	Март 2022. године	Административна служба	Интерни ресурси
Активност 10.2	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Софтверско решење за запослене и руководство у циљу евиденције запослених и потребних података	Лакше праћење годишњих одсуства и других видова одсуства, евиденција тренинга и обука, праћење задовољства запослених; Олакшан свакодневни рад и боље планирање послова	Примена софтверског решења у свакодневном пословању свих запослених	Ефикасност вођења евиденције података	Април 2023. године	Све организационе структуре Института	Буџет Института



**VIII ОБЛАСТ: УЧЕШЋЕ У ИСТРАЖИВАЧКИМ ПРОЈЕКТИМА, ПОДСТИЦАЊЕ ПРЕДУЖЕТНИЧКОГ ДУХА ИСТРАЖИВАЧА И ПОДСТИЦАЈ ЗА ИЗРАДУ ПАТЕНАТА**

**ПОСЕБАН ЦИЉ 11: Мушкарци и жене на Институту имају једнаке могућности за учешће у истраживачким пројектима**

Активност 11.1	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Континуирано праћење укључивања мушких и женских истраживача у пројектне тимове	Мушкарци и жене имају једнаке могућности за учешће у пројектним активностима у оквиру истраживачких пројеката	Постављање почетне основе ( <i>baseline</i> ) на основу података из 2022. године	Годишњи извештај о имплементацији ПРР	Децембар 2022. године	Руководиоц и центара	Интерни ресурси

**ПОСЕБАН ЦИЉ 12: Подстицање предузетничког духа код истраживача, посебно охрабривање жена за активније учешће у изради патената**

Активност 12.1	Очекивани резултати	Индикатори	Извор провере	Рокови	Одговорна лица	Ресурси за реализацију активности
Обука у циљу охрабривања истраживачица за учешће и израду патената, те подстицање жена за развијање предузетничког духа	Истраживачице подстакнуте на активније учешће у предузетничким идејама и изради патената	Обуку похађало 80% истраживача и запослених жена	Извештај о реализованој обуци, списак запослених који су похађали обуку	Септембар 2022. године	Помоћник директора за људске ресурсе уз подршку одговорног лица за родну равноправност	Интерни ресурси, ангажовање екстерног предавача

проф. др Владимир Црнојевић  
Директор Института БиоСенс

