

Фонд за иновациону делатност  
План родне равноправности  
2026 - 2028

---

---

Усвојио директор дана 11.05.2026.

Верзија 1.0, мај 2026.

Овај План родне равноправности израђен је у складу са Смерницама Европске комисије за планове родне равноправности у оквиру програма *Horizon Europe* (2021)<sup>1</sup> и испуњава обавезне услове прихватљивости за учешће у овом програму. План дефинише стратегију, активности и мере праћења организације Фонд за иновациону делатност и одражава посвећеност Фонда унапређењу родне равноправности, обезбеђивању правичног третмана и подршци инклузивном радном окружењу.

## 1. Увод

Фонд за иновациону делатност (у даљем тексту: Фонд) је у потпуности посвећен унапређењу родне равноправности и изградњи радног окружења заснованог на поштовању, једнаким могућностима и отворености за све. Полазимо од уверења да су правичност, иновације и укупан институционални учинак неодвојиво повезани са равноправним учешћем жена и мушкараца. У том контексту, План родне равноправности представља нашу дугорочну и стратешку посвећеност овој области, кроз јасно дефинисане циљеве, активности и механизме праћења усмерене на отклањање потенцијалних неједнакости и унапређење равноправности унутар организације. Усвајањем овог плана обезбеђује се усклађеност са захтевима програма *Horizon Europe*, уз истовремено јачање нашег уверења да родна равноправност директно доприноси организационој изврсности.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља системски документ који, на основу анализе постојећег стања у организацији, дефинише конкретне циљеве и мере за унапређење, као и механизме за њихово спровођење и континуирано праћење напретка. Припремљен је у складу са релевантним стратегијама и директивама Европске уније, укључујући Стратегију родне равноправности 2020–2025 и Директиву о равнотежи између пословног и приватног живота (2019/1158)<sup>2</sup>. Истовремено, план обухвата све обавезне елементе прописане критеријумима прихватљивости програма *Horizon Europe*: обезбеђује јавну доступност и формално одобрење, јасно дефинише ресурсе и одговорности за спровођење, укључује систем прикупљања и праћења података по родној димензији, као и оквир за подизање свести и спровођење обука у области родне равноправности.

## 2. Правни оквир

Овај План родне равноправности израђен је у складу са следећим правним актима и стратешким оквирима:

- Устав Републике Србије, којим се гарантује родна равноправност и забрањује дискриминација (чланови 15. и 21).
- Закон о родној равноправности Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 52/2021)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> [https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs\\_in\\_HE\\_guidelines.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf)

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>

<sup>3</sup> Одлуком Уставног суда Републике Србије од 28. јуна 2024. године покренут је поступак за оцену уставности Закона о родној равноправности, при чему је обустављено извршење појединачних аката, односно радњи предузетих на основу одредаба овог закона (IUz-85/2021).

- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021).
- Закон о Иновационој делатности („Службени гласник РС“, бр. 129/2021)
- Закон о заштити узбуњивача (Сл. гласник РС, бр. 128/2014)
- Закон о спречавању злостављања на раду (Сл. гласник РС, бр. 36/2010)
- Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС“, бр. 105/2021);
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, бр. 103/2021).
- Захтеви Европске Комисије за подносиоце пријава у оквиру програма *Horizon Europe* у погледу планова родне равноправности.

### 3. Обухват и трајање

План родне равноправности се примењује на све запослене у Фонду за иновациону делатност. Обухвата период од 2026. до 2028. године. Полазна година за процену је 2025, као најскорија потпуна година која претходи усвајању овог плана. Први годишњи извештај биће израђен 2027. године, а финална евалуација 2028. године.

### 4. Почетно стање у 2025. години

Табела 1: Структура запослених у Фонду за иновациону делатност по полу

| Ниво улоге               | Жене | Мушкарци |
|--------------------------|------|----------|
| Управни и надзорни одбор | 6    | 2        |
| Директор                 | 0    | 1        |
| Запослени                | 21   | 20       |
| Укупно                   | 28   | 23       |

На дан 31.12.2025. године, Фонд за иновациону делатност је имао 41 запослених: 21 жена и 20 мушкараца, сви са пуним радним временом. На свим позицијама присутна је равномерна заступљеност полова, док је већина у Управном и Надзорном одбору женског пола. Услови рада и запошљавања су и формално и фактички исти за све запослене.

Структуре зарада дефинисане су општим актима, Правилником о систематизацији радних места и Правилником о раду, који су доступни свим запосленима и објављују се на Огласној табли Фонда. Цена рада иста је за све запослене, а групе послова одређене су спрам професионалних квалификација и радног искуства, без обзира на пол.

Сви запослени приликом запошљавања у Фонду се упознају са законским правима и обавезама у погледу:

- личних података, који укључују и породични статус (деца, за остваривање права на увећање годишњег одмора у одређеним ситуацијама и сл.),
- заштите података и сукоба интереса,

- правима узбуњивача и поступку и заштити узбуњивача,
- забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања,

који се сви подједнако односе и на жене и на мушкарце, а сви запослени потврђују писаним изјавама да су упознати и обавештени о наведеном.

Законом и Правилником о раду Фонда предвиђена је могућност рада од куће за све запослене, без обзира на пол.

Фонд подржава развој иновација кроз одговарајуће инструменте финансијске, техничке и саветовадне подршке, у циљу оснаживања иновативних предузећа и јачања везе између истраживања и развоја са једне и пословног сектора са друге стране, поштујући највише етичке, финансијске и пословне стандарде и праксе. Структура корисника ових инструмената систематски се прати кроз активности мониторинга и евалуације, које поред осталих показатеља, садрже и анализирају и стопу успешности пријава привредних друштава у женском власништву, као и обим средстава додељених привредним друштвима у женском власништву.

До сада, по питању родне равноправности, Фонд се водио начелима дефинисаним у документу Политика родне равноправности, одобреном од стране директора Фонда и видљивог на сајту организације.

## 5. Циљеви и стратешки приоритети

Основни циљ Фонда за иновациону делатност је да одржи постојећи ниво родне равнотеже и заступљености жена у организационим структурама, уз даље унапређење примене родне перспективе у интерним политикама и пројектним активностима. Фонд ће наставити да активно промовише родну разноврсност међу запосленима, са посебним нагласком на учешће жена у органима управљања и процесима доношења одлука, у складу са релевантним институционалним и националним оквирима.

Фонд ће се додатно ангажовати на едукацији запослених у области родне равноправности, како би им се обезбедиле релевантне информације и представили примери добре праксе из европског окружења, са циљем јачања интерних капацитета и даљег унапређења организационе културе.

Истовремено, Фонд ће радити на подизању свести о значају родне равноправности и њеним предностима међу корисницима својих програма, кроз промоцију родно одговорних приступа и подстицање уравнотеженог учешћа на свим нивоима пројектних активности.

Један од циљева Фонда за иновациону делатност је и да унапреди и одржи равнотежу између пословног и приватног живота запослених. Кроз подршку родитељству и равноправном коришћењу права на одсуства, као и креирању подстицајног и инклузивног радног окружења, Фонд ће тежити да обезбеди услове који доприносе добробити запослених и њиховој професионалној продуктивности.

У циљу даљег јачања квалитета и одрживости свог рада, Фонд ће систематски интегрисати принципе родне равноправности у све пројектне активности, укључујући програм *Horizon*

*Europe* и друге релевантне иницијативе. Доследна примена ових принципа у дизајну истраживања, спровођењу активности и дисеминацији резултата допринеће унапређењу квалитета пројеката, њиховој усклађености са захтевима програма и ефикаснијој имплементацији укупних активности.

## **6. Акциони план и индикатори**

За дефинисање активности и индикатора који ће се пратити кроз овај план, узети су у обзир приступ и тематске области препоручени кроз смернице Европске комисије у оквиру програма *Horizon Europe*.

### **I. Равнотежа између пословног и приватног живота и организациона култура**

Како се осликава у почетном стању у тачки 4. овог плана, Фонд посвећује посебну пажњу организационој култури и равнотежи између пословног и приватног живота. Како би овај сегмент одржао успешним али и унапредио, у наредном периоду ће:

- Одржавати флексибилне опције и могућности даљинског учешћа у свим организационим активностима, састанцима и догађајима, када је то потребно и могуће;
- Планирати састанке и догађаје уз уважавање обавеза бриге о другима, избегавајући касне вечерње термине и викенде кад год је то могуће;
- Обезбедити да родитељске или старатељске обавезе никада не представљају препреку за учешће или напредовање у оквиру Фонда.

### **II. Родна равнотежа у руководству и доношењу одлука**

Удео жена у Управном и Надзорном одбору Фонда износи 75%. Како би задржао овај тренд у наредном периоду, Фонд ће:

- Настојати да укаже на потребу постојања родне равнотеже у управљачким органима Фонда;
- Обезбедити родно уравнотежену заступљеност у радним групама и саветодавним телима у које Фонд може бити укључена

### **III. Родна равноправност у запошљавању и развоју каријере**

Тренутна структура запослених у Фонду је таква да од 41 запослених, 21 су жене. Такође, сва документа која Фонд користи су родно инклузивна. Како би задржао ову равнотежу, у наредном периоду Фонд ће:

- Наставити да позиве за сараднике и позиције формулише користећи родно инклузивни језик на српском и енглеском језику
- Све кандидате оцењивати на основу заслуга, уз обезбеђивање да у изборним комисијама (где се формирају) буду заступљени чланови различитих полова.

### **IV. Интеграција родне димензије у истраживање и програмски садржај**

Како је наведено у тачки 4. овог плана структура корисника инструмената Фонда се прати кроз активности мониторинга и евалуације, а све статистике се приказују у годишњим извештајима Фонда. У наредном периоду Фонд ће:

- Обрађати посебну пажњу на информације везане за родну равноправност код израде методологије, прикупљања података и тумачења резултата.
- Обезбедити да публикације, препоруке јавних политика и образовни материјали које Фонд израђује користе родно инклузиван језик и, где је релевантно, обрађују родно диференциране утицаје.
- Успоставити сарадњу са удружењима и организацијама које подстичу женско предузетништво ради промоције инструмената Фонда, где је то могуће
- Промовисати примере добре праксе везане за инклузију и родну равноправност, где је то могуће

#### V. Мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање

Фонд поседује сет докумената са којим се запослени упознају а који се посебно дотичу тема узбуњивача и злостављања. У овим документима су дефинисане и подељене информације о правима узбуњивача, поступку узбуњивања и другим питањима од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача, као и информације о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања. У наредном периоду Фонд ће:

- Наставити да примењује политику нулте толеранције према родно заснованом насиљу, узнемиравању и сексуалном узнемиравању, уз јасно информисање и успостављене механизме за пријављивање и поступање у таквим случајевима.
- Обезбедити да се све евентуалне притужбе обрађују благовремено, поверљиво и уз пуно уважавање права и добробити свих укључених страна.

Напредак ће се оцењивати на годишњем нивоу путем прикупљања података и индикатора.

**Табела 2: Индикатори за период од 2026. до 2028.**

| Област                               | Индикатор                                                       | Почетно стање (2025) | Циљ   | Период праћења | Извор података                   |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------|-------|----------------|----------------------------------|
| Управљање                            | Удео (%) жена у управним/надзорним телима                       | 75%                  | ≥ 50% | Годишње        | Служба за правне и опште послове |
| Структура запослених                 | Удео (%) жена у укупном броју запослених                        | ≈51.22%              | ≥50%  | Годишње        | Служба за правне и опште послове |
| Зараде                               | Укупна структура зараде жена у односу на мушкарце               | ≈53,46%              | ≥50%  | Годишње        | Служба за финансије              |
| Подносиоци пријаве за програме Фонда | Удео (%) подносиоца пријава који су у већинском власништву жена | 17,8%                | 18,5% | Годишње        | Мониторинг и евалуација          |

|                                    |                                            |     |       |         |                         |
|------------------------------------|--------------------------------------------|-----|-------|---------|-------------------------|
|                                    | (привредна друштва)                        |     |       |         |                         |
| Корисници средстава програма Фонда | Удео (%) жена власница корисника средстава | 19% | 19%   | Годишње | Мониторинг и евалуацију |
| Дискриминација                     | Број пријављених случајева                 | 0   | 0     | Годишње | Интерна документација   |
| Обука/активност о подизању свести  | Одржана обука/активност                    | n/a | 1     | Годишње | Интерна документација   |
| Управљање Планом                   | Удео реализованих мера из Плана            | n/a | ≥ 90% | Годишње | Годишњи извештај        |

Фонд ће припремати интерне извештаје на годишњем нивоу. Да би се осигурало да активности и даље буду у складу са потребама, први пресек задатих циљева и индикатора ће бити направљен 2027. године. Финална евалуација биће спроведена крајем 2028. године како би се обезбедиле смернице за наредни циклус Плана.

## 7. Објављивање и видљивост

План, на српском и енглеском језику, је објављен на интернет страни Фонда за иновациону делатност у одељку „О Фонду/ Документи и акти”.

План је усвојен и потписан од стране директора Фонда.

## 8 . Управљање и ресурси

План и његову примену ће пратити запослени Фонда чије ће именовање бити уређено посебном одлуком. На овај начин Фонд за иновациону делатност издваја наменске људске ресурсе за спровођење овог Плана родне равноправности. Конкретно, 10 сати месечно именованог запосленог додељује се задацима повезаним са Планом, укључујући праћење индикатора, координацију активности, прикупљање података и извештавање, подршку интерним обукама и ажурирање релевантних политика и процедура. Именовани запослени ће предвиђене извештаје достављати шефу Службе за правне и опште послове према планираном временском оквиру дефинисаном у тачки 11. Сви запослени биће укључени у прикупљање неопходних података и консултовани по потреби од стране именованог запосленог.

У случају да Фонд добије пројектно финансирање (укључујући средства из програма *Horizon Europe*), активности у области родне равноправности биће укључене као прихватљиви трошкови у буџетима пројеката. Ово може обухватати материјале за обуке, ангажовање спољних стручњака, трошкове организације догађаја и сл.

## 9. Методологија (Прикупљање и праћење података)

План се заснива на интерном прикупљању података, финансијским извештајима, консултацијама са запосленима и анализи постојећих организационих пракси. Подаци ће се прикупљати уз пуно поштовање прописа о заштити података, укључујући Закон о заштити

података о личности Републике Србије и, где је применљиво, Општу уредбу Европске уније о заштити података (GDPR).

## 10. Подизање свести и обуке

Фонд препознаје да напредак у области родне равноправности захтева више од формалних политика; он захтева активно подизање свести и ангажовање свих чланова. У том циљу, Фонд ће:

- Спровести најмање једну активност подизања свести или обуку о родној равноправности током сваке календарске године, прилагођену контексту Фонда
- Делити релевантне ресурсе, истраживања и примере добре праксе у области родне равноправности и инклузије са свим запосленима.
- Где је то изводљиво, сарађивати са организацијама из Србије и иностранства које се баве родном равноправношћу ради спровођења заједничких активности или коришћења спољне стручне подршке.

## 11. Временски оквир

Табела 3: Временски оквир

| Фаза                  | Година    |
|-----------------------|-----------|
| Почетна процена       | 2025      |
| Усвајање Плана        | 2026      |
| Период примене        | 2026-2028 |
| Први годишњи извештај | 2027      |
| Финална евалуација    | 2028      |

## 12. Ревизија и измене

Овај План родне равноправности је жив документ. Измене се могу усвојити у било ком тренутку одлуком директора, ради усклађивања са променама у величини Фонда, њеним активностима, законским захтевима или резултатима праћења и евалуације. Све ревидиране верзије биће објављене на интернет страници Фонда.

## 13. Одобрење

Овај план је усвојен од стране директора Фонда за иновациону делатност дана 11.05.2026. године.

У. Јурић  
15  
Саша Лазовић  
Директор

