ИНСТИТУТ ЗА АРХИТЕКТУРУ И УРБАНИЗАМ СРБИЈЕ
INSTITUTE OF ARCHITECTURE AND URBAN & SPATIAL PLANNING OF SERBIA

# ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ (ПРР)

## За период 2026–2029. године

# GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

## For the period 2026–2029

## 1. Сврха и статус документа

План родне равноправности (Gender Equality Plan – GEP, у даљем тексту: GEP) Института за архитектуру и урбанизам Србије (у даљем тексту: ИАУС) је институционални документ за период 2026–2029 којим се дефинишу обавезе, циљеви, мере, одговорности, ресурси и индикатори за унапређење или консолидацију родне равноправности у раду, запошљавању, развоју каријере, истраживању, управљању и организационој структури Института.

## 2. 1. Purpose and status of the document

The Gender Equality Plan (GEP) of the Institute of Architecture and Urban & Spatial Planning of Serbia (hereinafter: IAUS) is an institutional document for the period 2026–2029 defining commitments, objectives, measures, responsibilities, resources and indicators for improving or consolidating gender equality in the Institute's work, recruitment, career development, research, management and organisational structure.

Документ је израђен тако да истовремено представља самосталан институционални план и да испуњава захтеве програма расписа међународних конкурса (попут Horizon, Interreg, IPA Adrion EU позива). У њега су уграђени пре свега основи за: јавност документа и одговорност запослених и руководства, обезбеђивање ресурса, прикупљање и праћење родно разврстаних података и информације/обуке о родној равноправности и могућим пристрасностима. План родне равноправности дефинише позитивне мере и начине на које се промовише равноправност, различитост и инклузија у оквиру Института. GEP се примењује на сва лица запослена у ИАУС-у, уз одговарајућу примену на друга радно ангажована лица, чланове органа Института, спољне сараднике/це, стипендисте/киње и домаће и стране студенте/ткиње на пракси, у мери у којој то допуштају уговорни и други релевантни акти.

The document has been designed both as a standalone institutional plan and to meet the requirements of international funding programmes and calls (such as Horizon, Interreg and IPA ADRION EU calls). It incorporates, above all, provisions on public access to the document; accountability of employees and management; provision of resources; collection and monitoring of gender-disaggregated data; and information/training on gender equality and potential biases. The GEP defines positive measures and ways to promote equality, diversity and inclusion within the Institute. The GEP applies to all persons employed by IAUS, and, as appropriate, to other persons engaged in work, members of the Institute's bodies, external collaborators, scholarship holders and domestic and international interns, to the extent permitted by contractual and other relevant instruments.

## 2. Институционални контекст ИАУС-а

ИАУС је научно-истраживачка организација са дугогодишњим искуством у архитектури, урбанизму, просторном планирању и развоју, утицајима и заштити животне средине, друштвеним аспектима простора, партиципативним методама, урбаним политикама и међународним истраживачким пројектима. Јавно доступна страница Института (https://iaus.ac.rs/) наводи запослене у истраживачким, стручним, административним и техничким категоријама.

## 2. Institutional context of IAUS

IAUS is a research organisation with long-standing experience in architecture, urbanism, spatial planning and development, environmental impacts and protection, social aspects of space, participatory methods, urban policies and international research projects. The Institute's publicly accessible website (https://iaus.ac.rs/) lists employees in research, professional, administrative and technical categories.https://iaus.ac.rs/

У свом раду, ИАУС се руководи, пре свега одредбама Закона о науци и истраживањима ("Сл. гласник РС", бр. 49/2019 и 108/2025), Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025 - др. закон), као одредбама Закона о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије", бр. 52/2021) и Етичког кодекса (интерног документа који је усвојио Научни савет Института, на 182. седници, дана 03.02.2023., бр. 73/1-5). Подаци о родној заступљености, равноправности и учешћу мушкараца и жена у структури запослених и на руководећим позицијама наводе се у редовним годишњим извештајима (Извештају о пословању и Плану рада), који се подносе Научном већу и Управном одбору ИАУС-а и надлежном Министарству науке, технолошког развоја и иновација.

In its work, IAUS is guided primarily by the provisions of the Law on Science and Research (Official Gazette of the Republic of Serbia, Nos. 49/2019 and 108/2025), the Labour Law (Official Gazette of the Republic of Serbia, Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Constitutional Court decision, 113/2017, 95/2018 – authentic interpretation, and 109/2025 – other law), as well as the Law on Gender Equality (Official Gazette of the Republic of Serbia, No. 52/2021) and the Code of Ethics (an internal document adopted by the Institute's Scientific Council at its 182nd session on 3 February 2023, No. 73/1-5). Data on gender representation, equality and the participation of women and men in the employee structure and in management positions are presented in regular annual reports (the Business Report and Work Plan), submitted to the IAUS Scientific Council and Steering Committee and to the competent Ministry of Science, Technological Development and Innovation.

ИАУС је посвећен подстицању и промовисању принципа родно осетљивог планирања у процесу просторног и урбанистичког планирања, користећи сопствену стручност и вештине. Кроз израду стратешких, просторних и урбанистичких планова на свим нивоима (националном, регионалном и локалном), ИАУС укључује питања родног аспекта, а посебно техничке мере за безбедност у урбаним срединама, како би се побољшао квалитет простора намењених женама и девојчицама и унапредила њихова мобилност. Ови планови су јавно доступни у дигиталном облику и додатно промовисани.

IAUS is committed to encouraging and promoting the principles of gender-sensitive planning in spatial and urban planning, drawing on its own expertise and skills. Through the preparation of strategic, spatial and urban plans at all levels (national, regional and local), IAUS incorporates gender-related issues, particularly technical measures for safety in urban environments, in order to improve the quality of spaces intended for women and girls and enhance their mobility. These plans are publicly available in digital form and are further promoted.

У штампаним и онлајн научним часописима и књигама које издаје ИАУС, као и националним и међународним пројектима које спроводи, заступљене су, разматране и подстицане теме које се тичу принципа родно осетљивог планирања и безбедности жена у урбаним срединама. Циљ је такође указивање на потребу за изменама релевантног правног оквира, тј. утицаја на јавне политике, како би се унапредио приступ овим темама и оне формално укључиле у методологију израде планских докумената.

IAUS's printed and online scientific journals and books, as well as the national and international projects it implements, address and promote themes related to the principles of gender-sensitive planning and women's safety in urban environments. Another aim is to highlight the need to amend the relevant legal framework and influence public policies, so as to improve the approach to these issues and formally incorporate them into the methodology for preparing planning documents.

ИАУС је потписник „Коалиције за акцију" за област „Технологија и иновације за родну равноправност" (Generation Equality Forum Action Coalitions /Action Coalition Technology & Innovation for Gender Equality) и добитник признања додељеног на регионалном скупу организације UN Women „Генерација равноправности" (Generation Equality), одржаном 15. новембра 2023. године у Алматију (Казахстан), за нове планиране активности усмерене на унапређење родне равноправности у наведеној области.

IAUS is a signatory to the "Action Coalition" on "Technology and Innovation for Gender Equality" (Generation Equality Forum Action Coalitions / Action Coalition Technology & Innovation for Gender Equality) and received recognition at the UN Women regional Generation Equality meeting held on 15 November 2023 in Almaty, Kazakhstan, for new planned activities aimed at advancing gender equality in this area.

На списку запослених из кадровске евиденције (јавно доступном и на сајту Института https://www.iaus.ac.rs), наведено је 38 запослених, од чега 29 жена тј. 76%, и 9 мушкараца тј. 24%. У односу на укупан број од 22 доктора наука међу запосленима, 73%, односно 16 су жене, у односу на 27%, којих чини 6 мушкараца.

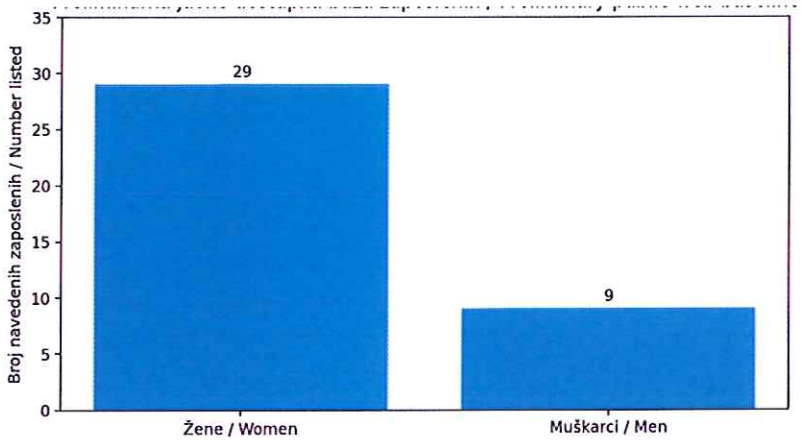
The staff register (also publicly available on the Institute's website, https://www.iaus.ac.rs) lists 38 employees, of whom 29 are women (76%), and 9 are men (24%). Of the 22 employees holding doctoral degrees, 16 are women (73%) and 6 are men (27%) (https://www.iaus.ac.rs).

Табела 1. Родни односи у оквиру ИАУС-а, по категоријама

Table 1. Gender ratios within IAUS, by category

| КАТЕГОРИЈЕ / CATEGORIES | Број запослених према евиденцији и систематизацији / Number of employees according to records and staffing plan | заступљеност по категоријама / Representation by category | | |
|---|---|---|---|---|
| | | жене / Women | мушкарци / Men | % однос Ж:М / Female:Male ratio (%) |
| Укупан број запослених / Total number of employees | 38 | 29 | 9 | 76:24% |
| У научно истраживачком звању (научни саветник, виши научни сарадник, научни сарадник, истраживач сарадник и истраживач приправник) / Research positions (Principal Research Fellow, Senior Research Associate, Research Associate, Research Assistant and Trainee Researcher) | 25 | 18 | 7 | 72:28% |
| У стручном звању (стручни саветник и виши стручни сарадник) / Professional positions (Senior Professional Adviser and Senior Professional Associate) | 8 | 7 | 1 | 87,5:12,5% |
| Административне/техничке/оперативне функције / Administrative/technical/operational functions | 5 | 4 | 1 | 80:20% |
| **РУКОВОЂЕЊЕ/ОДЛУЧИВАЊЕ / MANAGEMENT/DECISION-MAKING** | | | | |
| Директор / Director | 1 | 0 | 1 | 0:100% |
| Помоћник директора / Deputy Director | 1 | 0 | 1 | 0:100% |
| Научно веће - чланови / Scientific Council – members | 22 | 16 | 6 | 73:27% |
| Научно веће-руковођење (председница и заменица) / Scientific Council – leadership (Chair and Deputy Chair) | 2 | 2 | 0 | 100:0% |
| Чланови УО (наименована лица) / Steering Committee members (appointed members) | 7 | 3 | 4 | 43:57% |
| УО – руковођење (председница и заменик) / Steering Committee – leadership (Chair and Deputy Chair) | 2 | 1 | 1 | 50:50% |
| Чланови УО из редова запослених / Steering | 3 | 1 | 2 | 33:67% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Committee members representing employees | | | | |
| Руковођење уредништвима часописа и издавачким саветом / Editors-in-chief of journals and Publishing Council leadership | 5 | 5 | 0 | 100:0% |
| Етичка комисија - чланови / Ethics Committee – members | 5 | 3 | 2 | 60:40% |
| Етичка комисија - руковођење / Ethics Committee – leadership | 1 | 1 | 0 | 100:0% |
| Кординатори за организационе целине/ центре: просторни развој, архитектура и становање, животна средина, информатика и др. / Coordinators of organisational units/centres: spatial development, architecture and housing, environment, IT, etc. | 5 | 1 | 4 | 20:80% |




1. Бројни однос запослених жена и мушкараца у оквиру ИАУС-а

1. Numerical ratio of women and men employed at IAUS

## 3. Равноправност у руковођењу и одлучивању – почетно стање

На руководећим функцијама су заступљени мушкарци, док је у Научном већу више жена, што је значајан показатељ с обзиром да Научно веће представља изузетно важан орган одлучивања са саветодавном функцијом (еквивалентно са проширеним колегијумом). Овај налаз указује на потребу да GEP не посматра само укупну заступљеност жена и мушкараца, већ и хоризонталну и вертикалну расподелу функција, укључујући комисије, пројектне тимове и тела за одлучивање, што је приказано у доњем делу Табеле 1 (руковођење/одлучивање). Такође, пожељно је очувати постојећу структуру, ако је у складу са позитивним пословањем и напретком ИАУС-а.

## 3. Equality in management and decision-making – baseline situation

Men occupy the senior management positions, while women outnumber men on the Scientific Council. This is a significant finding, given that the Scientific Council is a particularly important decision-making body with an advisory function (equivalent to an expanded executive committee). This finding indicates that the GEP should consider not only the overall representation of women and men, but also the horizontal and vertical distribution of roles, including committees, project teams and decision-making bodies, as shown in the lower part of Table 1 (management/decision-making). It is also desirable to preserve the existing structure where it is consistent with IAUS's effective operation and progress.

Табела 2. Задаци и индикатори за праћење родне равнотеже у руковођењу у период до 2029.

Table 2. Tasks and indicators for monitoring gender balance in management through 2029

| Области у оквиру ИАУС-а / Areas within IAUS | Почетно стање / Baseline situation | Циљ до краја 2029. / Target by end of 2029 | Индикатор / Indicator |
|---|---|---|---|
| Руководеће функције / Management positions | Родна неравнотежа.<br>Мушкарци су заступљени на нивоу директора/помоћника директора.<br>На јавном конкурсу није било пријављених женских кандидата. / Gender imbalance. Men hold the Director/Deputy Director positions. No female candidates applied in the public recruitment procedure.<br>Men hold the Director/Deputy Director positions. No female candidates applied in the public recruitment procedure. | Праћење и транспарентна процедура избора/именовања / Monitoring and a transparent selection/appointment procedure | % жена и мушкараца / % women and men |
| Научно веће / Scientific Council | Родна неравнотежа (у корист жена). Жене су значајно заступљене. / Gender imbalance in favour of women. Women are significantly represented. | Очувати постојећу уравнотеженост између Научног већа и руководећих функција. / Maintain the existing balance between the Scientific Council and management positions. | % по полу / % by gender |
| Комисије и радна тела / Committees and working bodies | Родна неравнотежа (у корист жена). Жене су значајно заступљене. / Gender imbalance in favour of women. Women are significantly represented. | Евиденција састава / Record the composition | % по полу / % by gender |
| Рукођење плановима и пројектима / Leadership of plans and projects | Подаци нису систематски праћени, али је процена да су мушкарци доминатнији као руководиоци. / Data are not systematically monitored, but men are estimated to be more dominant as leaders. | Родно разврстано и праћење руководећих улога, уз промену по потреби / Gender-disaggregated monitoring of leadership roles, with adjustments as needed | % пројеката са женама/ мушкарцима као руководиоцима / % of projects led by women/men |
| Кординатори за организационе целине / Coordinators of organisational units | Мушкарци су значајно заступљенији. / Men are significantly more represented. | Родно разврстано и праћење координатора уз промену по потреби / Gender-disaggregated monitoring of coordinators, with adjustments as needed | % координатора са женама/ мушкарцима / % of coordinators who are women/men |

## 4. Правни и стратешки оквир Републике Србије

ГЕР ИАУС-а се примењује у складу са Уставом Републике Србије („Службени гласник РС", бр. 98/2006 и 115/2021) и релевантним законима и међународним обавезама. Посебно су релевантни:

## 4. Legal and strategic framework of the Republic of Serbia

The IAUS GEP is implemented in accordance with the Constitution of the Republic of Serbia (Official Gazette of the Republic of Serbia, Nos. 98/2006 and 115/2021), relevant laws and international obligations. Of particular relevance are:

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС", бр. 52/2021), нарочито одредбе о једнаким могућностима, посебним мерама, раду, науци и технолошком развоју и спречавању родно заснованог насиља.
- Закон о раду („Службени гласник РС", бр. 24/2005 и др., укључујући измене и допуне објављене у „Службеном гласнику РС", бр. 109/2025), посебно забрана непосредне и посредне дискриминације и принцип једнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.
- Закон о забрани дискриминације, са релевантним изменама, као општи антидискриминациони оквир.
- Закон о науци и истраживањима („Службени гласник РС", бр. 49/2019 и 108/2025), у делу који уређује систем науке и истраживања и положај истраживачких организација.
- Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС", бр. 35/2023), у делу који се односи на безбедну и здраву радну средину и превентивне мере.
- Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС", бр. 36/2010), као релевантан оквир за достојанство и заштиту запослених.
- Важећи интерни акти ИАУС-а: Статут, правилници о раду и систематизацији радних места, акти о безбедности и здрављу на раду, етички и други релевантни акти.

- Law on Gender Equality (Official Gazette of the Republic of Serbia, No. 52/2021), especially provisions on equal opportunities, special measures, employment, science and technological development, and prevention of gender-based violence.
- Labour Law (Official Gazette of the Republic of Serbia, No. 24/2005 et seq., including amendments published in No. 109/2025), particularly the prohibition of direct and indirect discrimination and the principle of equal pay for the same work or work of equal value.
- Law on the Prohibition of Discrimination, including relevant amendments, as the general anti-discrimination framework.
- Law on Science and Research (Official Gazette of the Republic of Serbia, Nos. 49/2019 and 108/2025), insofar as it regulates the science and research system and the status of research organisations.
- Law on Occupational Safety and Health (Official Gazette of the Republic of Serbia, No. 35/2023), with regard to a safe and healthy working environment and preventive measures.
- Law on Prevention of Harassment at Work (Official Gazette of the Republic of Serbia, No. 36/2010), as a relevant framework for employee dignity and protection.
- Applicable internal IAUS acts: the Statute, rules on employment and job classification, occupational safety and health acts, the Code of Ethics and other relevant instruments.

## 5. Визија, општи циљ и принципи

**Визија:** ИАУС је истраживачка организација у којој жене и мушкарци имају једнаке могућности за запошљавање, развој каријере, истраживачки рад, руковођење, одлучивање и усклађивање професионалног и приватног живота, у култури нулте толеранције према дискриминацији и узнемиравању.

**Општи циљ:** институционализовати родну равноправност кроз податке, транспарентне процедуре, одговорности, ресурсе, развој компетенција и редовно праћење резултата.

Принципи који се треба придржавати:

## 5. Vision, overall objective and principles

**Vision:** IAUS is a research organisation in which women and men have equal opportunities for employment, career development, research, management, decision-making and work–life balance, within a culture of zero tolerance for discrimination and harassment.

**Overall objective:** to institutionalise gender equality through data, transparent procedures, responsibilities, resources, competence development and regular monitoring of results.

The following principles shall be observed:

- родна равноправност приликом запошљавања и напредовања у каријери, једнаке могућности и недискриминација,
- родна заступљеност на руководећим позицијама и у телима за доношење одлука,
- транспарентност и одговорност,
- одлучивање засновано на подацима,
- равнотежа пословног и приватног живота, организациона култура и сузбијање стереотипа
- нулта толеранција према узнемиравању и насиљу,
- инклузивна и безбедна радна култура,
- интегрисање родне димензије у истраживање и иновације,
- интерсекционални приступ, где је релевантан и подржан подацима.

- gender equality in recruitment and career advancement, equal opportunities and non-discrimination;
- gender representation in management positions and decision-making bodies;
- transparency and accountability;
- evidence-based decision-making;
- work–life balance, organisational culture and combating stereotypes;
- zero tolerance for harassment and violence;
- an inclusive and safe working culture;
- integration of the gender dimension into research and innovation;
- an intersectional approach where relevant and supported by data.

## 6. Приоритетне области, циљеви и мере

## 6. Priority areas, objectives and measures

| Приоритет / Priority | Област / Area | Циљ / Objective | Кључне мере / Key measures | Рок / Timeframe |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Подаци, мониторинг и институционална одговорност / Data, monitoring and institutional accountability | Успоставити редовну, поуздану и поверљиву евиденцију родно разврстаних података. / Establish regular, reliable and confidential records of gender-disaggregated data. | Годишња анализа; јавни агрегирани извештај; одговорно лице/комисија; заштита података. / Annual analysis; public aggregated report; responsible person/committee; data protection. | 2026–2029 |
| 2 | Равнотежа пословног и приватног живота и организациона култура / Work–life balance and organisational culture | Подржати предвидиве, флексибилне и недискриминаторне услове рада и културу поштовања. / Support predictable, flexible and non-discriminatory working conditions and a culture of respect. | Анализа потреба; флексибилни аранжмани где је организационо могуће; праћење одсустава и повратка; мере подршке. / Needs analysis; flexible arrangements where organisationally feasible; monitoring absences and return to work; support measures. | 2027–2029 |
| 3 | Родна равнотежа у руковођењу и одлучивању имајући у виду све области ИАУС-а / Gender balance in management and decision-making across all IAUS areas | Обезбедити транспарентне критеријуме и праћење родне заступљености у органима управљања, научном већу, комисијама и вођењу пројеката. / Ensure transparent criteria and monitoring of gender representation in governing bodies, the Scientific Council, committees and project leadership. | Годишњи преглед састава; критеријуми и документовање именовања; развој лидерства. / Annual review of composition; criteria and documentation of appointments; leadership development. | 2026–2029 |
| 4 | Запошљавање, развој каријере и напредовање / Recruitment, career development and | Смањити могућност родне пристрасности у регрутацији, избору, напредовању и приступу стручном развоју. / Reduce the possibility of gender | Стандардизовани критеријуми; родно разврстани подаци; обука селекционих тела; праћење развоја каријере. / Standardised criteria; gender-disaggregated data; training for | 2026–2029 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | advancement | bias in recruitment, selection, promotion and access to professional development. | selection bodies; career development monitoring. | |
| 5 | Родна димензија у истраживању и иновацијама / Gender dimension in research and innovation | Повећати капацитет ИАУС-а да процени када и како је родна димензија релевантна за садржај истраживања и иновација. / Increase IAUS's capacity to assess when and how the gender dimension is relevant to research and innovation content. | Смернице/check-листа; обуке; интегрисање у пројектне процедуре; примери добре праксе. / Guidance/checklist; training; integration into project procedures; examples of good practice. | 2027–2029 |
| 6 | Спречавање дискриминације, узнемиравања и родно заснованог насиља / Prevention of discrimination, harassment and gender-based violence | Обезбедити безбедно радно окружење и јасне канале за пријаву и поступање. / Ensure a safe working environment and clear reporting and response channels. | Информисање; поверљива процедура; обука; повезивање са постојећим актима о заштити запослених. / Information; confidential procedure; training; links to existing employee-protection acts. | 2026–2029 |
| 7 | Комуникација, видљивост и култура равноправности / Communication, visibility and a culture of equality | Учинити GEP видљивим и подстаћи континуирано учење. / Make the GEP visible and encourage continuous learning. | Објава GEP-а; извештаји; интерне информације; обуке; родно одговорна комуникација. / Publication of the GEP; reports; internal information; training; gender-responsive communication. | 2026–2029 |

## 7. Акциони план 2026–2029 7. Action Plan 2026–2029

| Бр. / No. | Активност / Activity | Одговорност / Responsibility | Рок / Deadline | Резултат / Output |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Потврдити почетну базу података из евиденције (пол, радно место, истраживачко/стручно звање, руководећа функција, напредовање, обуке). / Confirm the baseline dataset from records (gender, job position, research/professional title, management role, promotion, training). | Руководство +администрација / Management + administration | 2026. | Верификована почетна база / Verified baseline dataset |
| 2 | Формално именовати лице или тело за родну равноправност и праћење GEP-а. / Formally appoint a person or body responsible for gender equality and GEP monitoring. | Директор, Помоћник, Научно веће / Director, Deputy Director, Scientific Council Director, Deputy Director, Scientific Council | 2026. | Одлука о именовању / Appointment decision |
| 3 | Објавити усвојени GEP на сајту ИАУС-а и интерно га дистрибуирати. / Publish the adopted GEP on the IAUS website and distribute it internally. | Директор и Помоћник, Управни одбор / Director and Deputy Director, Steering Committee | 2026. | Јавно објављен GEP / GEP publicly available |
| 4 | Увести годишњи мониторинг родно разврстаних показатеља. / Introduce annual monitoring of gender-disaggregated indicators. | Лице/ GEP радна група / Responsible person/GEP working group | Сваке године / Every year | Годишњи мониторинг извештај / Annual monitoring report |
| 5 | Обавезна основна обука о родној | Лице/ GEP радна | 2027. | ≥90% обухвата; евиденција обука / |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | равноправности за запослене и обука о несвесним пристрасностима за руководиоце, чланове комисија и доносиоце одлука. / Provide mandatory basic gender equality training for employees and unconscious-bias training for managers, committee members and decision-makers. | група / Responsible person/GEP working group | | At least 90% coverage; training records |
| 6 | Развити смернице за родно одговорно регрутовање, избор и напредовање. / Develop guidelines for gender-responsive recruitment, selection and promotion. | Лице/ GEP радна група / Responsible person/GEP working group | 2027. | Усвојене смернице / Guidelines adopted |
| 7 | По потреби увести годишњи преглед састава руководећих тела, комисија и пројектних тимова. / As needed, introduce an annual review of the composition of management bodies, committees and project teams. | GEP радна група / GEP working group | 2027–2029. | По потреби годишња анализа, Сводни преглед 2026-2029 / Annual analysis as needed; summary review 2026–2029 |
| 8 | По потреби увести check--листу за процену релевантности пола/рода у истраживачким пројектима. / As needed, introduce a checklist to assess the relevance of gender in research projects. | Директор, Помоћник, уз Научно веће + пројектна подршка / Director, Deputy Director, with Scientific Council and project support | 2027. | По потреби check-листа и евиденција примене / Checklist and record of use, as needed |
| 9 | Преиспитати мере и могућности подршке усклађивању рада и приватног живота на основу консултација са запосленима / Review measures and support options for work–life balance based on consultations with employees. | Руководство + GEP радна група / Management + GEP working group | 2027–2028. | Предлог мера / Proposed measures |
| 10 | По потреби спровести анонимну интерну анкету о организационој култури, једнаким могућностима и осећају безбедности. / As needed, conduct an anonymous internal survey on organisational culture, equal opportunities and perceived safety. | GEP радна група / GEP working group | 2027. и 2029. / 2027 and 2029 | Анкета и упоредна анализа / Survey and comparative analysis |
| 11 | По потреби годишње објавити агрегирани извештај о напретку GEP-a. / As needed, publish an annual aggregated report on GEP progress. | Директор + GEP радна група / Director + GEP working group | 2027–2029. | По потреби јавни годишњи извештај / Public annual report, as needed |
| 12 | Завршна евалуација и припрема наредног GEP-a. / Final evaluation and preparation of the next GEP. | GEP радна група + руководство / GEP working group + management | 2029. | Сводни извештај 2026-2029 / Summary report 2026–2029 |

## 8. Ресурси и одговорности

ИАУС ће обезбедити људске, организационе и финансијске ресурсе потребне за реализацију мера и спровођење ГЕП-а.

ГЕП се не сматра документом који се спроводи само додатним, добровољним ангажовањем појединаца; његове мере се интегришу у постојеће процесе управљања људским ресурсима, научног рада, пројектне подршке, комуникације и безбедности на раду.

## 8. Resources and responsibilities

IAUS will provide the human, organisational and financial resources required to implement the measures and carry out the GEP.

The GEP is not considered a document to be implemented solely through additional voluntary efforts by individuals; its measures are integrated into existing processes for human resource management, research, project support, communication and occupational safety.

| Улога / Role | Одговорност / Responsibility |
|---|---|
| Директор и Помоћник / Director and Deputy Director | Формално усвајање, обезбеђивање ресурса, одговорност за спровођење и годишњи преглед (по потреби) и сводне извештаје/прегледе / Formal adoption, provision of resources, responsibility for implementation and annual review (as needed), and summary reports/reviews |
| Лице/тело за родну равноправност / Person/body for gender equality | Координација, мониторинг, предлози мера, годишњи извештај, комуникација / Coordination, monitoring, proposals for measures, annual report, communication |
| Администрација / Administration | Подаци, процедуре запошљавања, обуке, евиденције и заштита поверљивости података / Data, recruitment procedures, training, records and protection of data confidentiality |
| Научно веће / Scientific Council | Подршка интегрисању родне димензије у истраживање и праћењу каријера / Support for integrating the gender dimension into research and monitoring careers |
| Руководиоци организационих целина (центара за архитектуру и становање; просторних развој И животну средину; и за информатику, публицистику и едукацију) и руководиоца планова и пројеката / Heads of organisational units (centres for architecture and housing; spatial development and environment; and IT, publishing and education) and heads of plans and projects | Примена мера у свакодневном раду / Implementation of measures in day-to-day work |
| Комуникација / Communication | Јавна објава ГЕП-а, интерна видљивост и информисање / Public publication of the GEP, internal visibility and information |
| Сви запослени / All employees | Учешће у обукама, поштовање принципа и пријављивање проблема кроз доступне канале / Participation in training, adherence to principles and reporting problems through available channels |

## 9. Мониторинг и индикатори

Мониторинг се спроводи по потреби једном годишње. Сводни Подаци се прикупљају и анализирају у агрегираном облику, уз поштовање прописа о заштити података о личности и начела минимизације података. Сводни или годишњи извештаји се објављује на сајту ИАУС-а у обиму који не угрожава приватност појединаца.

## 9. Monitoring and indicators

Monitoring is carried out, as needed, once a year. Summary data are collected and analysed in aggregated form, in compliance with personal data protection regulations and the principle of data minimisation. Summary or annual reports are published on the IAUS website to an extent that does not compromise individuals' privacy.

| Бр. / No. | Индикатор / Indicator | Мера / Measure | Учесталост (по потреби) / Frequency (as needed) (as needed) | Извор/одговорност / Source/responsibility |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Запослени по полу / Employees by gender | % жена / % мушкараца / % women / % men | годишње / Annually | Администрација / Administration |
| 2 | Истраживачи по полу и каријерном нивоу / Researchers by gender and career level | % по нивоу / % by level | годишње / Annually | Администрација / Administration |
| 3 | Руководеће функције по полу / Management positions by gender | % по полу / % by gender | годишње / Annually | Руководство / Management |
| 4 | Чланство у комисијама и телима / Membership of committees and bodies | % по полу / % by gender | годишње / Annually | GEP радно тело / GEP working body |
| 5 | Напредовања по полу / Promotions by gender | број/% / Number/% | годишње / Annually | Администрација / Administration |
| 6 | Учешће у стручном усавршавању / Participation in professional development | број/% / Number/% | годишње / Annually | Администрација / Administration |
| 7 | Обухват GEP обукама / Coverage of GEP training | % запослених / % of employees | годишње / Annually | GEP радна група / GEP working group |
| 8 | Обука о несвесним пристрасностима / Training on unconscious bias | % релевантних доносилаца одлука / % of relevant decision-makers | годишње / Annually | GEP радна група / GEP working group |
| 9 | Истраживачки пројекти са процењеном релевантношћу пола/рода / Research projects assessed for gender relevance | % пројеката / % of projects | годишње / Annually | Пројектна подршка / Project support |
| 10 | Организациона култура и осећај безбедности / Organisational culture and perceived safety | просечна вредност анонимне анкете / Average score in anonymous survey | 2027/2029, сводно / 2027/2029, summary | GEP радна група / GEP working group |
| 11 | Пријављени случајеви узнемиравања/дискриминације / Reported cases of harassment/discrimination | број и статус, без идентификације / Number and status, without identification | годишње / Annually | Надлежна процедура, преко лица именованог за „узбуњивача" / Relevant procedure, through the appointed whistleblowing officer |
| 12 | Објављен годишњи GEP извештај / Annual GEP report published report | да/не / Yes/No | годишње / Annually | Директор / Director |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 13 | Објављен сводни GEP извештај / Summary GEP report published report | да/не / Yes/No | 2027/2029, синтезни / 2027/2029, synthesis | Директор, GEPрадна група, Управни одбор / Director, GEP working group, Steering Committee |

## 10. Подаци, приватност и методологија

Родно разврстани подаци у оквиру GEP-а користе се искључиво у легитимне институционалне сврхе: процену стања, планирање мера, мониторинг и извештавање. Индивидуални подаци се не објављују. Јавни извештаји користе агрегиране показатеље, а мале групе се, када постоји ризик од идентификације појединца, приказују на одговарајући начин или изостављају.

Почетна анализа треба да обухвати најмање: структуру запослених по полу, старости и радној категорији; каријерне нивое; састав руководећих и саветодавних тела; запошљавање и селекцију; напредовање; плате и додатна примања када су подаци доступни за закониту агрегирану анализу; стручно усавршавање; коришћење мера усклађивања рада и приватног живота; одсуства; учешће у пројектима и вођењу пројеката; и податке о обукама.

## 10. Data, privacy and methodology

Gender-disaggregated data under the GEP are used exclusively for legitimate institutional purposes: assessing the situation, planning measures, monitoring and reporting. Individual data are not published. Public reports use aggregated indicators; where there is a risk of identifying an individual, small groups are presented appropriately or omitted.

The baseline analysis should cover at least: the employee structure by gender, age and job category; career levels; the composition of management and advisory bodies; recruitment and selection; promotion; salaries and additional remuneration where data are available for lawful aggregated analysis; professional development; use of work–life balance measures; absences; participation in projects and project leadership; and training data.

## 11. Родна димензија истраживања и иновација

ИАУС ће у оквиру истраживачких и иновационих активности процењивати да ли је пол/род релевантна аналитичка димензија за предмет истраживања. Тамо где јесте, родна димензија се укључује у истраживачка питања, дизајн методологије, прикупљање и анализу података, тумачење резултата и, када је релевантно, препоруке за политике, планирање и дизајн.

## 11. Gender dimension in research and innovation

As part of its research and innovation activities, IAUS will assess whether gender is a relevant analytical dimension for the subject of the research. Where relevant, the gender dimension will be incorporated into research questions, methodological design, data collection and analysis, interpretation of results and, where appropriate, recommendations for policy, planning and design.

Овај приступ је посебно важан за теме којима се ИАУС бави: безбедност и приступачност јавних простора, мобилност, прилагођавањем на климатске промене, зелена инфраструктура, јавне услуге, партиципација и ко-креација. Родна димензија се не уводи аутоматски у сваки пројекат већ се примењује када је научно и методолошки оправдана и представља заједничко стварање нових вредности.

This approach is particularly important for the topics addressed by IAUS: safety and accessibility of public spaces, mobility, climate change adaptation, green infrastructure, public services, participation and co-creation. The gender dimension is not introduced automatically into every project, but is applied where scientifically and methodologically justified and where it contributes to the co-creation of new value.

## 12. Превенција дискриминације и узнемиравања

ИАУС примењује принцип нулте толеранције према дискриминацији, узнемиравању и сексуалном узнемиравању. Постојеће интерне процедуре и акти који уређују достојанство запослених, безбедност и здравље на раду и заштиту од злостављања представљају основу за поступање. GEP предвиђа да се запослени редовно информишу о правима, каналима за пријаву и заштити од одмазде свих запослених у Институту.

ИАУС већ има именовано лице за „узбуњивача", као и Радну групу за израду плана интегритета и вршење процене постојећег стања изложености институције ризицима од корупције и других неправилности.

На основу овог Плана потребно је формирати независно GEP радно тело из редова запослених, од три члана/це, од којих 2/3 тј. 2 члана морају да буду жене и које се именује на период од 3 године. У поглављима: Акциони план 2026–2029, Ресурси и одговорности, Мониторинг и индикатори и Имплементациони календар, дефинисани су задаци GEP радног тела.

## 12. Prevention of discrimination and harassment

IAUS applies the principle of zero tolerance for discrimination, harassment and gender-based harassment. Existing internal procedures and acts governing employee dignity, occupational safety and health, and protection against abuse provide the basis for action. The GEP provides for employees to be regularly informed about their rights, reporting channels and protection against retaliation.

IAUS already has an appointed whistleblowing officer, as well as a working group responsible for drafting the integrity plan and assessing the institution's current exposure to risks of corruption and other irregularities.

Under this Plan, an independent GEP working body should be established from among the employees, consisting of three members, at least two of whom (2/3) must be women, appointed for a three-year term. The tasks of the GEP working body are defined in the chapters Action Plan 2026–2029, Resources and Responsibilities, Monitoring and Indicators, and Implementation Calendar.

## 13. Комуникација, јавност и транспарентност

Усвојени GEP биће објављен на званичној интернет страници ИАУС-а, уз јасно назначене период важења, датум усвајања и орган који га је усвојио. Запослени ће бити обавештени о усвајању и кључним мерама. Годишњи мониторинг извештаји биће јавно доступни у агрегираном облику.

## 13. Communication, public access and transparency

The adopted GEP will be published on the official IAUS website, clearly indicating its period of validity, date of adoption and adopting body. Employees will be informed of its adoption and key measures. Annual monitoring reports will be publicly available in aggregated form.

## 14. Веза са добрим праксама у Београду и Србији

Структура GEP-а ослања се на проверене јавно доступне примере из академског и истраживачког сектора у Србији. ИАУС GEP преузима ове проверљиве елементе добре праксе, али их прилагођава профилу истраживачког института, укључујући пројектни рад, научноистраживачке каријере, управљање пројектима, истраживачки садржај и учешће у међународним програмима.

## 14. Links to good practices in Belgrade and Serbia

The structure of the GEP draws on verified, publicly available examples from Serbia's academic and research sectors. The IAUS GEP adopts these verifiable elements of good practice but adapts them to the profile of a research institute, including project work, research careers, project management, research content and participation in international programmes.

## 15. Имплементациони календар

## 15. Implementation calendar

| Година / Year | Кључне активности / Key activities |
|---|---|
| 2026 | Формално усвајање GEP-а; именовање одговорног лица/тела; потврда почетне базе; објава GEP-а; почетно информисање запослених. / Formal adoption of the GEP; appointment of a responsible person/body; confirmation of baseline data; publication of the GEP; initial staff information. |
| 2027 | Прва пуна годишња анализа по потреби; основне обуке; смернице за регрутовање и каријеру; check-листа за родну димензију истраживања; мере организационе културе. / First full annual analysis as needed; basic training; recruitment and career guidelines; checklist for the gender dimension in research; organisational culture measures. |
| 2028 | Наставак мера; евалуација средине периода; циљане корективне мере на основу података; унапређење процедура и обука. / Continuation of measures; mid-term evaluation; targeted corrective measures based on data; improvement of procedures and training. |
| 2029 | Завршна евалуација; поређење са почетним стањем; јавни завршни извештај; припрема наредног GEP-а 2030–2033. / Final evaluation; comparison with baseline; public final report; preparation of the next GEP for 2030–2033. |

## 16. Појмовник

Објашњене општих појединих појмова који се могу употребљавати у сфери заштите родне равноправности, али и у контексту рада у ИАУС-у:

**Достојанство на раду** подразумева право свих запослених да се према њима поступа с достојанством и поштовањем, а нарочито да уживају у безбедном радном окружењу у којем нема сексуалног узнемиравања, узнемиравања нити било ког другог чина родно заснованог насиља.

## 16. Glossary

Explanations of selected general terms used in the field of gender equality protection and in the context of IAUS's work:

**Dignity at work** means the right of all employees to be treated with dignity and respect, and in particular to enjoy a safe working environment free from gender-based harassment, harassment and any other act of gender-based violence.

**Пол** се односи на биолошке и физиолошке карактеристике које одређују људе као жене или мушкарце. Ови скупови биолошких карактеристика се међусобно не искључују – будући да постоје појединци који поседују обе врсте одлика – али оне ипак служе за разликовање људи на жене и мушкарце.

**Sex** refers to the biological and physiological characteristics that define people as female or male. These biological characteristics are not mutually exclusive, since some individuals possess both types, but they are still used to distinguish people as female or male.

**Процена родног утицаја** је процес поређења и оцењивања – на основу критеријума релевантних за род – тренутног стања и трендова у односу на очекивани развој који би произашао из увођења предложене политике. Поред тога, „процена родног утицаја" подразумева сагледавање различитих ефеката (позитивних, негативних или неутралних) било које политике или активности на одређене области, са аспекта родне равноправности.

**Gender impact assessment** is the process of comparing and evaluating, based on gender-relevant criteria, the current situation and trends against the expected development that would result from introducing a proposed policy. It also involves examining the different effects (positive, negative or neutral) of any policy or activity on particular areas from the perspective of gender equality.

**Рањиве групе** обухватају жене, децу и особе које припадају групама у неповољном положају или маргинализованим групама, односно особе за које се сматра да таквим групама припадају. Израз „рањиве групе" често се користи као синоним за израз „групе у неповољном положају". Стереотипно схватање да је „рањивост" урођена особина жена прикрива чињеницу да стереотипне родне улоге и ставови – као и њихов дискриминаторни утицај на жене, који се одржава услед изостанка ефикасних мера државе за њихово решавање – доводе жене у неповољан положај, што може повећати ризик од изложености дискриминацији, укључујући и насиље. Стога се употреба израза „рањиве групе" не препоручује, већ уместо њега треба користити израз „групе у неповољном положају".

**Disadvantaged groups** include women, children and people belonging to groups in a disadvantaged or marginalised position, or people perceived as belonging to such groups. The term "vulnerable groups" is often used as a synonym for "disadvantaged groups". The stereotype that "vulnerability" is an inherent characteristic of women obscures the fact that stereotypical gender roles and attitudes—and their discriminatory impact on women, sustained by the absence of effective state measures to address them—place women at a disadvantage and may increase their exposure to discrimination, including violence. Therefore, use of the term "vulnerable groups" is not recommended; "disadvantaged groups" should be used instead.

**Равнотежа између пословног и приватног живота** подразумева постизање равнотеже не само између кућних обавеза и бриге о члановима породице којима је потребна нега, већ и између ванпословних обавеза и других важних животних приоритета. Организација рада требало би да буде довољно флексибилна да омогући запосленима оба пола укључивање у активности целоживотног учења и активности усмерене на даљи професионални и лични развој, које нису нужно директно повезане са њиховим послом.

**Work–life balance** means achieving a balance not only between household duties and caring for family members who need care, but also between non-work obligations and other important life priorities. Work organisation should be sufficiently flexible to enable employees of all genderes to participate in lifelong learning and activities aimed at further professional and personal development, which are not necessarily directly related to their jobs.

**Род** се односи на друштвено конструисане идентитете, одлике и улоге жена и мушкараца, као и на друштвено и културно значење које друштво придаје тим биолошким разликама. Род одређује шта се од жене или мушкарца очекује, шта им је дозвољено и шта се код њих вреднује у одређеном контексту. У већини друштава постоје разлике и неједнакости између жена и мушкараца у погледу додељених одговорности, активности које обављају, приступа ресурсима и контроле над њима, као и могућности за доношење одлука. Род је део ширег социокултурног контекста. На овај друштвени положај жена и мушкараца утичу политички, економски, културни, друштвени, верски, идеолошки и еколошки фактори, а он се може мењати под утицајем културе, друштва и заједнице. Остали важни критеријуми за социокултурну анализу укључују класу, расу, степен сиромаштва, етничку припадност и узраст.

**Gender** refers to the socially constructed identities, characteristics and roles of women and men, as well as the social and cultural meaning society attaches to these biological differences. Gender determines what is expected of women and men, what is permitted to them, and what is valued in a particular context. In most societies, differences and inequalities exist between women and men in assigned responsibilities, activities performed, access to and control over resources, and opportunities to make decisions. Gender is part of a broader sociocultural context. The social position of women and men is influenced by political, economic, cultural, social, religious, ideological and environmental factors, and can change under the influence of culture, society and community. Other important criteria for sociocultural analysis include class, race, poverty level, ethnicity and age.

**Родна равноправност** подразумева једнака права, одговорности, могућности и учешће жена, мушкараца и особа другачијих родних идентитета у свим областима рада, делатностима И активностима ИАУС-а. Родна равноправност не значи да ће родни идентитети постати исти, већ да њихова права, одговорности и могућности неће зависити од тога да ли су рођени као жене или мушкарци, већ од могућности припреме и реализације пројеката, истраживања или учешћа у управљању. Родна равноправност подразумева једнака права за жене и мушкарце, као и једнаку видљивост, оснаживање, одговорност и учешће у свим активностима и истраживањима ИАУС-а, уз уважавање њихових различитих интереса, потреба и приоритета. Она такође подразумева могућност једнаког приступа ресурсима и једнаку расподелу родних идентитета у активностима ИАУС-а. Родна равноправност није питање које се тиче искључиво жена или мушкараца, већ треба да укључује и у потпуности ангажује како мушкарце, тако и жене. Равноправност жена и мушкараца посматра се и као питање људских права и као предуслов и показатељ одрживог развоја како Научно истраживачке организације, тако и њених запослених.

**Gender equality** means equal rights, responsibilities, opportunities and participation for women, men and people of other gender identities in all areas of work, activities and operations of IAUS. Gender equality does not mean that gender identities become the same; rather, rights, responsibilities and opportunities should not depend on whether a person was born female or male, but on the opportunities available to prepare and implement projects and research or participate in governance. Gender equality means equal rights for women and men, as well as equal visibility, empowerment, responsibility and participation in all IAUS activities and research, while recognising their different interests, needs and priorities. It also means equal access to resources and an equitable distribution of gender identities across IAUS activities. Gender equality is not an issue concerning women or men exclusively; it should involve and fully engage both. Equality between women and men is regarded both as a human rights issue and as a prerequisite and indicator of sustainable development for the research organisation and its employees.

**Родна равнотежа** се односи на људске ресурсе и једнако учешће жена и мушкараца у свим областима рада, пројектима или програмима. У условима родне равноправности, очекује се да жене и мушкарци учествују сразмерно свом уделу у укупној популацији. Међутим, у многим областима жене учествују мање него што би се очекивало на основу полне структуре становништва (недовољна заступљеност жена), док мушкарци учествују више него што се очекује (прекомерна заступљеност мушкараца).

**Gender balance** refers to human resources and the equal participation of women and men in all areas of work, projects or programmes. Under conditions of gender equality, women and men are expected to participate in proportion to their share of the overall population. However, in many fields women participate less than would be expected on the basis of the population's gender structure (underrepresentation of women), while men participate more than expected (overrepresentation of men).

**Родно одговорно буџетирање** подразумева примену принципа укључивања родне перспективе у све токове јавних политика (гендер маинстреаминг) у оквиру буџетског процеса. Оно подразумева процену буџета са аспекта рода, укључивање родне перспективе на свим нивоима буџетског процеса, као и реструктурирање прихода и расхода ради унапређења родне равноправности. Родно одговорно буџетирање представља средство за постизање родне равноправности.

**Gender-responsive budgeting** means applying the principle of integrating a gender perspective into all public policy processes (gender mainstreaming) within the budget process. It involves assessing budgets from a gender perspective, incorporating that perspective at all levels of the budget process, and restructuring revenues and expenditure to advance gender equality. Gender-responsive budgeting is a means of achieving gender equality.

**Родно засновано насиље** представља облик дискриминације заснован на роду, који може бити праћен физичким или психолошким насиљем. Најочигледнији пример тога је сексуално узнемиравање, али узнемиравање праћено насиљем или претњом насиљем не мора нужно имати сексуалну позадину.

**Gender-based violence** is a form of discrimination based on gender that may be accompanied by physical or psychological violence. The most obvious example is gender-based harassment, but harassment accompanied by violence or threats of violence does not necessarily have a gendered motivation.

**Сексуално узнемиравање** представља сваки облик нежељеног вербалног или физичког понашања сексуалне природе које има за циљ или последицу повреду достојанства особе, а нарочито стварање застрашујућег, непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења.

**Genderual harassment** is any form of unwanted verbal or physical conduct of a genderual nature that has the purpose or effect of violating a person's dignity, particularly by creating an intimidating, hostile, degrading or offensive environment.

**Угрожене групе** су групе људи које су изложене већем ризику од сиромаштва, социјалне искључености, дискриминације и насиља у односу на општу популацију, укључујући, између осталих, етничке мањине, мигранте, особе са инвалидитетом, изоловане старије особе и децу. Новија истраживања о стереотипним родним улогама и ставовима, као и о њиховом дискриминаторном утицају на жене, истичу да жене нису рањиве по природи, већ трпе последице наметнутог неповољног положаја.

**Disadvantaged groups** are groups of people exposed to a higher risk of poverty, social exclusion, discrimination and violence than the general population, including, among others, ethnic minorities, migrants, persons with disabilities, isolated older people and children. Recent research on stereotypical gender roles and attitudes, and their discriminatory impact on women, emphasises that women are not inherently vulnerable but experience the consequences of an imposed disadvantaged position.

## 17. Формално усвајање и ревизија

GEP ступа на снагу даном усвајања од стране надлежног органа ИАУС-а, тј. Директора, а након процеса верификације од стране Научног већа и Управног одбора Института.

План се по потреби преиспитује једном годишње кроз мониторинг, а може бити ванредно ревидиран у случају промене правног оквира, организационе структуре или утврђених потреба.

У Београду, дана 29.10.2026. године

в. д. Директора Института

др Саша Милијић, научни саветник

## 17. Formal adoption and review

The GEP enters into force on the date of its adoption by the competent IAUS authority, namely the Director, following verification by the Institute's Scientific Council and Steering Committee.

The Plan is reviewed as needed through annual monitoring and may be revised exceptionally in the event of changes to the legal framework, organisational structure or identified needs.

In Belgrade, October 29, 2026

Acting Director of the Institute

Dr Saša Milijić, Principal Research Fellow