

БРОЈ: 01- 2153/3

ДАТУМ: 28. 12. 2023. године

ИНСТИТУТ ЗА ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ,
КРАГУЈЕВАЦ

УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ



ПЛАН

Управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Институту за
информационе технологије, Крагујевац
Универзитета у Крагујевцу

Крагујевац, 2023. године

У складу са чланом 19. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС, број 52/2021), Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022) и чланом 34. Статута Института за информационе технологије, Крагујевац (бр. 620/8 од 15. 10. 2021. године), в.д. директора Института за информационе технологије, Крагујевац доноси:

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

1. УВОД

Институт за информационе технологије, Крагујевац Универзитета у Крагујевцу (у даљем тексту Институт) је научни институт који је основан 2019. године и обједињује више научних поља и то кроз примену информационих технологија у природно – математичким, техничко – технолошким и друштвено – хуманистичким наукама, чиме се успоставља и ближа сарадња између истраживачких група са различитим фокусима истраживања.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и

узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира па то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Сви појмови употребљени у овом документу у мушком роду подразумевају исте појмове у женском роду.

2. ПРАВНИ ОКВИР

Члан 15. Устава Републике Србије гласи: „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима). План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. Најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена, коју је Република Србија ратификовала.

3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање

неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

За доношење Плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Институт од 2021. године прикупља родне податке разврстане по полу за запослене на Институту.

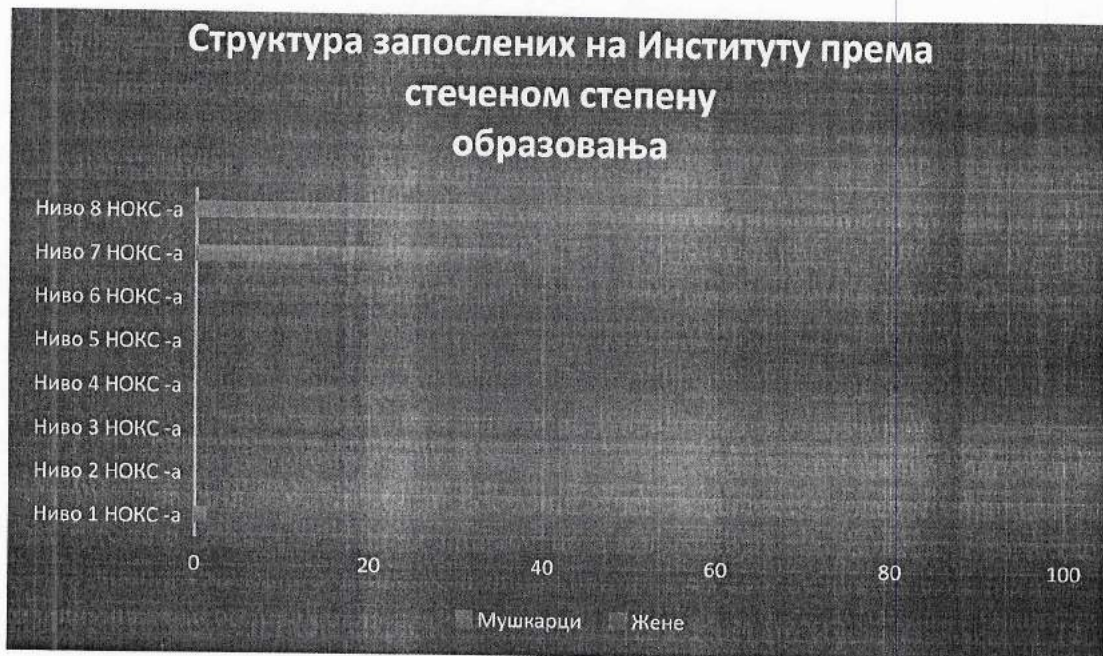
У наставку су дати статистичк родни подаци са стањем на дан 28.12.2023. године.

Табела I Родна структура запослених:

		мушкарци		жене		укупно
		број	%	број	%	
1.	Укупан број истраживачког особља	22	36,07%	39	63,93%	61
2.	Укупан број неистраживачког особља	-	-	5	100%	5
II Родна структура истраживачког особља:		мушкарци		жене		укупно
		број	%	број	%	
1.	Укупан број научних саветника	0	0%	1	100%	1
2.	Укупан број виших научник сарадника	4	25%	12	75%	16
3.	Укупан број научних сарадника	8	36,36%	14	63,64%	22
4.	Укупан број истраживачких сарадника	6	50%	6	50%	12
5.	Укупан број истраживача приправника	3	37,5%	5	62,5%	8
6.	Укупан број стручних саветника	0	-	0	100%	0
7.	Укупан број виших стручних сарадника	1	100%	-	-	1
8.	Укупан број стручних сарадника	-	-	1	100%	1
III Родна структура руководства:		мушкарци		жене		укупно
		број	%	број	%	
1.	Руководство	4	57,14%	3	42,85%	7
2.	Укупан број чланова Научног већа	9	25,71%	26	74,29%	35
3.	Укупан број чланова Управног одбора	4	57,14%	3	42,85%	7

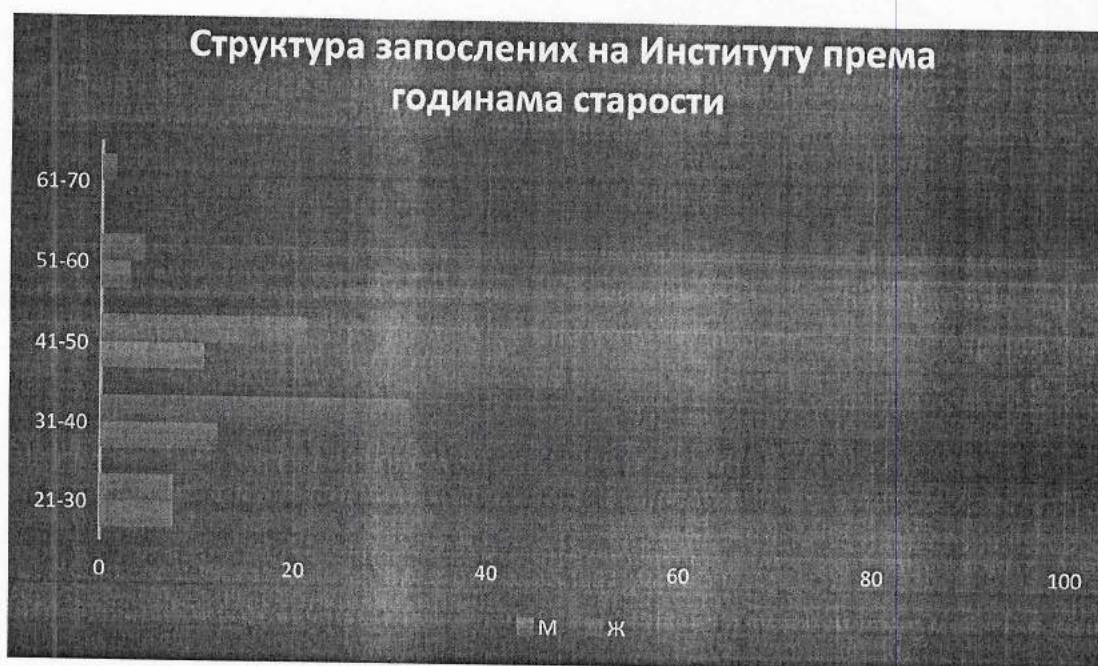
Табела 2. Структура запослених на Институту према стеченом степену образовања

Институт	Ниво 1. НОКС-а		Ниво 2. НОКС-а		Ниво 3. НОКС-а		Ниво 4. НОКС-а		Ниво 5. НОКС-а		Ниво 6. НОКС-а		Ниво 7. НОКС-а		Ниво 8. НОКС-а		Укупно	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	16	13	27	22
УКУПНО	1		0		0		0		0		0		25		40		66	



Табела 3. Структура запослених на Институту према годинама старости

Институт	21-30		31-40		41-50		51-60		61-70		Укупно	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	5	5	8	21	7	14	2	3	0	1	22	44
УКУПНО	10		29		21		5		1		66	



Табела 4. Полна структура руководства Института

Институт	Мушкарци	Жене	Укупно
	4	3	7



Табела 5. Полна структура чланова Научног већа Института

Институт	Мушкарци	Жене	Укупно
	9	26	35



Табела 6. Полна структура чланова Управног одбора Института

Управни одбор Института	Мушкарци	Жене	Укупно
	4	3	6



4. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Института у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Институт је у фебруару 2022. године донео План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова (доступно на сајту: <http://iit.kg.ac.rs/равноправност-полова/>).

Поред тога, Институт је одредио лице задужено за родну равноправност. У претходном периоду донет је Правилник о поступку унутрашњег узбуњивања и одрђено је лице за пријем информација и вођењу поступка у вези са узбуњивањем, а запосленима је достављено обавештење о о правима узбуњивача, поступку узбуњивања, као и другим питањима од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача. Запосленима је достављено и Обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања

На Институту у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или

непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

5.1 Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

5.2 Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова на руководећим положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

5.2.1 Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Уочно је да у Институту постоји блага неуравнотежа заступљености полова имајући у виду да запошљених мушкараца има мање од 40%. Ипак специфичности запошљавања у науци су везане и за квалитет кадрова те није могуће применити одговарајуће мере на смањењу наведене неуравнотеже. Институт ће тежити у наредном периоду да подстакне младе истраживаче да се пријављују на

конкурсе ресорног Министарства при чему основни принцип запошљавања мора бити квалитет научноистраживачког рада.

5.2.1.1. Ангажовање већег броја мушкараца у области науке;

Институт ће тежити у наредном периоду да подстакне младе истраживаче да се пријављују на конкурсе ресорног Министарства при чему основни принцип запошљавања мора бити квалитет научноистраживачког рада.

Разлог за увођење мере:

Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије расписује сваке календарске године позив талентованим младим истраживачима - студентима докторских академских студија за укључивање у научноистраживачки рад у акредитованим научноистраживачким организацијама, као и позив за стипендирање студената докторских академских студија и укључивање у рад акредитованих научноистраживачких организација. Институт треба да подстиче и помогне студентима докторских академских студија да се пријаве на позиве Министарства.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Подстицати младе истраживаче да се пријављују на конкурсе. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

5.2.2 Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима образовања и науке.

Институт услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће подстицајне мере:

5.2.2.1 Обележавање Међународног дана жена и девојака у науци

Разлог за увођење мере:

Генерална скупштина Уједињених нација усвојила је децембра 2013. резолуцију о науци, технологији и иновацијама у којој је наведено да је пуна и једнака доступност и учешће у науци, технологији и иновацијама за жене и девојке свих узраста императив за постизање родне равноправности и оснаживање жена и девојака у овим подручјима.

Време за увођење мере:

Ова мера је уведена од фебруара 2022. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Приликом обележавања Међународног дана жена и девојака у науци додељује се награда за најбољу жену / девојку у науци на Институту.

Престанак спровођења мера:

Континуирано.

5.2.3 Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Институт услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима руковођења и управљања Института у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

5.2.3.1 Мера 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Института није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе, а у складу са граматичком правилношћу.

Време за увођење мере:

Током 2024. године ће се започети са припремом и обуком запослених за употребу родно сензитивног језика

Потпуно увођење мере се очекује до 2027. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – Повереник и заменик Повереника за родну равноправност вршиће контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

5.2.3.2 Мера 2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима Института у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности на Институту.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Института приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова управног одбора Института, других помоћних органа на Институту;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања Института је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

5.2.3.3 Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

5.3 ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Табела 7. Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Контакт	
			телефон	email
1.	Др Игор Савељић, научни сарадник	В.д. директор Института	034 6100195	iit@uni.kg.ac.rs
2.	Др Дејан Миленковић	Помоћник директора за научноистраживачки рад	034 6100195	dejanm@uni.kg.ac.rs
3.	Др Миљан Милошевић	Помоћник директора за научно-техничку сарадњу	034 6100195	miljan.m@kg.ac.rs
4.	Наташа Ђокић Лукић	Секретар Института	034 6100195	n.djokiclukic@uni.kg.ac.rs
5.	Едина Авдовић	Шеф лабораторије за испитивање	034 6100195	edina.avdovic@pmf.kg.ac.rs
6.	Весна Степановић	Руководилац службе за финансијско-рачуноводствене послове	034 6100195	vesna.stepanovic@uni.kg.ac.rs
7.	Наташа Пејовић	Виши стручнотехнички сарадник за остале делатности	034 6100195	natasa.pejovic@uni.kg.ac.rs

6. РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи активно и равноправно учешће мушкараца и жена у раду Института.

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности Институт је донео следеће подстицајне и програмске мере:

6.1 А) Подстицајне мере

- Ангажовање већег броја мушкараца у области науке;
- Обележавање дана жена у науци

6.2 Б) Програмске мере

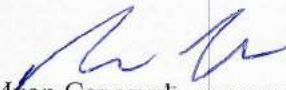
- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања

Института у вези са родном равноправношћу;

- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности на Институту. Такође, битно је напоменути да Институт нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, док постоји маља неравнотежа у организационој структури, али се мере првенствено доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове научне установе. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему прописане Институт ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

В.д. директор
Института за информационе технологије,
Крагујевац


др Игор Савелић, научни сарадник

