

Институт техничких наука САНУ
Кнеза Михаила 35/IV, Београд
Број 641/2
13.12.2023. године

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

Институт техничких наука САНУ

Децембар 2023. године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), за потребе управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности директор Института техничких наука САНУ доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. став 1. овог закона, директор Института техничких наука САНУ доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима), која је саставни део Плана управљања ризицима.

Институт техничких наука САНУ (у даљем тексту: Институт) је значајна научна институција која подстиче и унапређује основна и примењена истраживања у области техничко-технолошких и природних наука која се баве развојем мултифункционалних наноструктурних материјала, биоматеријала, сензорских система и фотонапонских извора енергије.

Циљ истраживања је развој иновативних технологија које се могу применити у привреди и друштву, као и промовисање високих технологија на националном и међународном плану.

Институт темељи своје активности на високим академским и етичким вредностима, на принципима отворене науке и на одговорном доприносу друштву.

Седиште Института је у Београду, ул. Кнеза Михаила 35/IV, матични број 07011016, ПИБ 100039438.

Органи управљања Института су Управни одбор и директор, а Научно веће је стручни орган Института.

Одговорно лице за заступање и представљање Института је др Милош Томић, директор.

Лице које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима је др Драгана Југовић.

УВОД

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, самозапошљавања, 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, породичног 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 на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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. Овим 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. План управљања ризицима предвиђен чланом 19. Закона о родној равноправности 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.

ПРАВНИ ОКВИР

Заштита од дискриминације и поштовање родне равноправности представља основ остваривања људских права утврђен пре свега Уставом Републике Србије који јемчи људска права и који у члану 15 установљава политику једнаких могућности као обавезу државе и јемчи равноправност мушкараца и жена. Такође, Устав Републике Србије забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

Поред Устава Републике Србије, национални правни оквир на којем се заснива овај план чине прописи и стратешки документи и то:

1. Закон о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење);
2. Породични закон („Сл. гласник РС“ бр. 18/05, 72/11 – др. закон и 6/15);
3. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС“ бр. 33/06 и 13/16);
4. Закон о Заштитнику грађана („Сл. гласник РС“ бр. 79/05 и 54/07);
5. Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр. 22/09 и 52/21);
6. Закон о спречавању насиља у породици („Сл. гласник РС“ бр. 94/16);
7. Закон о високом образовању („Сл. гласник РС“ бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закон, 11/21 – аут. тумачење, 67/21 и 67/21 – др. закон);
8. Закон о заштити података личности („Сл. гласник РС“ бр. 87/18);
9. Закон о науци и истраживањима („Сл. гласник РС“ бр. 49/19);
10. Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
11. Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/21);
12. Закон о буџетском систему („Сл. Гласник РС“ бр. 54/09 – 149/20);
13. Кодекс професионалне етике Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду бр. 193/16);
14. Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду („Гласник Универзитета у Београду“);
15. Кодекс понашања у научноистраживачком раду (Национални савет за научни и технолошки развој, 2018.);

16. Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020);
17. Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. – „Моћ знања“;
18. Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл. гласник РС“ бр. 103/21);
19. Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања у Институту за биолошка истраживања „Синиша Станковић“ – Институту од националног значаја за Републику Србију, Универзитет у Београду;
20. Правилник о изradi и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 67/22);
21. План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у Институту за биолошка истраживања „Синиша Станковић“ – Института од националног значаја за Републику Србију, Универзитет у Београду бр. 01-2139 од 13.12.2021. године.

Такође, процес укључивања Републике Србије у европске интеграције захтева да се у остваривању и заштити основних људских права поштују највиши међународни стандарди који проистичу из тих докумената, међу којима најзначајније место заузима Повеља Уједињених нација и Универзална декларација Организације Уједињених Нација о људским правима која је усвојена 1948. године, а у области родне равноправности неопходно је напоменути стратешке циљеве утврђене у Стратегији родне равноправности Европске Уније 2020-2025, и то: заустављање родно заснованог насиља; рушење родних стереотипа; укидање разлика на темељу рода на тржишту рада; постизање уравнотеженог учешћа жена и мушкараца у различитим секторима привреде; борба против разлика у плати и пензији на темељу пола; укидање разлика на основу пола у подручју социјалног старања; постизање родне равноправности у доношењу одлука и политици. Поред ових аката, у међународна акта које треба набројати су и:

1. Европска повеља о људским правима (1950);
2. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
4. Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
5. Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
6. Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
7. УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
8. Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
9. Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
10. Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
11. Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
12. Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
13. Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
14. Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
15. Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);

16. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
17. Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
18. Бечка декларација и програм деловања (1993).

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Основни подаци о Институту

Пун назив институције	Институт техничких наука САНУ
Скраћени назив	ИТН САНУ
Назив на енглеском језику	Institute of Technical Sciences of SASA
Одговорно лице	др Милош Томић, директор
Седиште	Београд
Адреса	Кнеза Михаила 35/IV
Интернет адреса	www.itn.sanu.ac.rs
Адреса електронске поште	its@itn.sanu.ac.rs
Телефон	+381 11 2636994
Шифра делатности	7219 – истраживање и развој у осталим природно и техничко-технолошким наукама

Институт техничких наука САНУ (у даљем тексту: Институт) је значајна научна институција у нашој земљи која обавља научноистраживачку делатност из области техничко-технолошких наука и природних наука. Институт подстиче развој ових научних области и унапређује истраживања у њима, а у сарадњи са сродним научним институцијама у земљи и иностранству.

Институт је основан Решењем Комитета за научне установе, универзитет и високе школе бр. 1157 од 15. јула 1947. године под називом Машински институт Српске академије наука, а по одобрењу Српске академије наука и уметности бр. 93/13 од 8. априла 1969. године, Институт послује под називом: Институт техничких наука Српске академије наука и уметности.

Оснивачка права према Институту има Српска академија наука и уметности.

Институт је научни институт који је организован као установа у складу са прописима о јавним службама и који реализује науку и истраживања као делатност од општег интереса, кроз програме утврђене у складу са прописима којима се уређује систем науке и истраживања у Републици Србији, као и програме утврђене законом којима се уређује рад Фонда за науку Републике Србије.

Институт је статус правног лица стекао уписом у судски регистар код Привредног суда у Београду.

1.2. Органи Института

Статутом Института у складу са Законом о науци и истраживањима, Законом о Српској академији наука и уметности и Статутом Српске академије наука и уметности, уређује се организација, начин рада и управљање Институту као и органи Института.

Правилником о организацији и систематизацији послова у Институту уређена је организација рада, унутрашњи организациони делови и њихов делокруг, систематизација радних места односно послова, назив радних места на које се распоређују запослени у Институту, број радних места, опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме односно образовања за обављање одређеног посла и други посебни услови за рад на тим пословима, као и начин и поступак заснивања радног односа, начин руковођења и одговорност за извршавање послова и друга питања од значаја за организацију и раду Института.

Органи управљања Института су Управни одбор и директор. Институт има и Научно веће као стручни орган, као и Колегијум као консултативно тело директора.

1.2.1. Управни одбор

Управни одбор Института има пет чланова.

Два члана Управног одбора именује Извршни одбор САНУ из реда чланова САНУ, једног члана именује министарство надлежно за научноистраживачку делатност, а два члана именује Извршни одбор САНУ из реда запослених у научном звању у Институту, на предлог већине запослених у Институту.

Мандат свих чланова Управног одбора траје четири године.

Управни одбор има следеће надлежности: доноси Статут Института, уз претходно прибављену сагласност Извршног одбора САНУ; одлучује о пословању Института; усваја извештај о раду Института, годишњи финансијски извештај и извештај о попису; усваја програм рада Института, план рада Института, финансијски план и план набавке, на предлог директора Института; Извршном одбору САНУ предлаже директора Института, по прибављеном мишљењу Научног већа Института; одлучује о коришћењу средстава у складу са Законом о Српској академији наука и уметности, законом којим се уређује научноистраживачка делатност, потписаним уговором са министарством надлежним за научноистраживачку делатност којим се регулишу реализација и финансирање научноистраживачког рада Института и другим позитивно-правним прописима; именује и разрешава заменика директора на предлог директора; доноси Правилник о раду и друга општа акта института (правилнике и одлуке), која не спадају у искључиву надлежност директора Института, на предлог директора Института, уз прибављено мишљење Научног већа Института; обавља и друге послове, у складу са законом, Статутом и другим општим актима Института.

У саставу тренутног сазива Управног одбора Института су 2 мушкарца (40% од укупног броја чланова) и 3 жене (60% од укупног броја чланова).

1.2.2. Директор Института

Директор Института руководи Институту у складу са законом.

Директор Института се именује на основу јавног конкурса, на период од четири године из реда чланова Академије из одговарајуће области наука, из реда истраживача у научном звању запослених у Институту или из реда угледних професора универзитета.

Директор Института заступа и представља Институт; организује и руководи радом Института; предлаже Управном одбору програм и план рада Института; подноси надлежном министарству извештај о наменском трошењу финансијских средстава у складу са уговором о институционалном финансирању; предлаже мере за остваривање пословне сарадње са

другим научноистраживачким организацијама и привредним друштвима; координира рад организационих јединица Института; прати и контролише наменско трошење средстава Института; предлаже Управном одбору доношење општих аката (правилника и одлука) из надлежности Управног одбора; доноси акт о организацији и систематизацији радних места у Институту и друга општа акта, у складу са законом и овим статутом; закључује уговоре о раду са запосленима и доноси коначна решења о правима, обавезама и одговорностима запослених; потписује све уговоре којима се остварује план рада и пословања Института; обавља и друге послове у складу са законом, статутом и другим актима Института.

Директор Института за мандатни период 2022-2026 је др Милош Томић, научни саветник.

Директору Института у раду помаже и мења га у његовом одсуству заменик директора кога именује Управни одбор Института на предлог директора Института.

Заменик директора одговара за свој рад директору, односно Управном одбору Института у одсуству директора.

Мандат заменика директора траје четири године, са могућношћу поновног именованја.

1.2.3. Научно веће

Научно веће је стручни орган Института кога чине сви истраживачи у научним или универзитетским наставничким звањима запослени у Институту, као и три члана која именује Одељење техничких наука САНУ из сопственог састава или из састава других одељења САНУ.

Директор Института је по свом положају члан Научног већа, али не може бити председник Научног већа.

Научно веће има председника, потпредседника и секретара и њихов мандат траје четири године.

Председника Научног већа именује Управни одбор Института на предлог Научног већа. Председник је из реда чланова Научног већа и то, по правилу, из реда чланова САНУ.

Научно веће предлаже план научноистраживачког рада у складу са законом којим се уређује научноистраживачка делатност; предлаже научне пројекте и оцењује резултате остварених пројеката; анализира и усваја извештај о остваривању пројеката; анализира и оцењује научни рад истраживача; утврђује предлог за стицање научног звања и доноси одлуку о избору у истраживачко звање; даје мишљење о кандидату за директора; предлаже Управном одбору набавку научноистраживачке опреме; обавља и друге послове, у складу са законом, статутом и другим општим актима Института.

1.2.4. Колегијум

Колегијум је консултативно тело директора. Чланови колегијума су руководиоци група, центара и одељења Института.

Колегијум помаже директору у припреми и реализацији појединих одлука и решења из оквира овлашћења директора.

Састанке Колегијума сазива и њима председава директор, а у случају његове одсутности лице које он за то овласти.

Састанцима Колегијума присуствује и заменик директора, а могу присуствовати и друга лица која директор позове.

1.3. Организациона структура

Основне истраживачке активности у Институту се обављају у оквиру тематских истраживачких група, која мора да има минимум четири члана. Удруживањем група из сличних области, у Институту се могу формирати интердисциплинарне истраживачке групе, центри, односно одељења. Свака група, центар, односно одељење има свог руководиоца кога именује директор на основу предлога чланова групе, центра, односно одељења.

Директор Института предлаже формирање нових тематских истраживачких група, центара и одељења, на бази елабората о оправданости такве целине, а који подноси потенцијални руководиоца групе. Управни одбор Института доноси одлуку о формирању истраживачких група, центара и одељења по прибављеном мишљењу Научног већа Института.

Истраживачке групе представљају основни облик радне организације Института у којима се обављају међусобно повезани послови научноистраживачке делатности који су обједињени по научним областима односно научни рад према програмима у оквиру којих се врши реализација научноистраживачког рада у области основних истраживања, технолошког развоја, пројеката за потребе других програма од општег интереса за Републику као и међународних пројеката и пројеката за потребе правних и физичких лица на тржишту којима могу да се комерцијализују резултати научног и истраживачког рада.

У Институту су организоване следеће истраживачке групе:

1. Група за оптички активне и полупроводничке наноструктурне материјале
2. Група за биомедицинско инжењерство и нанобиотехнологију
3. Група за мултифункционалну керамику, синтеровање и композитне материјале
4. Група за корелацију својстава и функционалних особина кондензоване материје

Стручне службе представљају радне целине у којима се обављају међусобно сродни послови који захтевају непосредну повезаност ради стручног рада у области финансијских, правних, административних и техничких послова који су у функцији боље организације и унапређења научноистраживачког рада у свим научним областима којима се Институт бави.

У Институту су организоване следеће стручне службе:

1. Секретаријат Института,
2. Библиотека.

1.4. Основни програмски принципи Института

1. Мисија Института: подстицање и унапређење основних и примењених истраживања у области техничко-технолошких и природних наука, која се баве развојем мултифункционалних наноструктурних материјала, биоматеријала, сензорских система и фотонапонских извора енергије.

2. Визија Института је да постане међународно препознатљив у области проучавања и примене широког спектра високих технологија, да развија иновативне технологије кроз висококвалитетна истраживања и да их преноси у индустријски сектор, да развија нове моделе који интегришу истраживања, образовање и иновације у домену академских и индустријских истраживања, да учествује у унапређивању студијских програма и развоју научног подмлатка, да служи као инкубатор за настајање компанија, ослањајући се на

истраживања која се реализују у Институту и да промовише високе технологије на националном и међународном плану.

3. Циљ истраживања је развој иновативних технологија које се могу применити у привреди и друштву, као и промовисање високих технологија на националном и међународном плану.

1.5. Подаци о лицу за координацију током израде плана

Подаци о лицу за координацију током израде плана	Име и презиме	Драгана Југовић
	Број телефона	011-2636994
	e-mail	dragana.jugovic@itn.sanu.ac.rs

1.6. 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.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.6.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Управни одбор

Табела 1. Укупан број чланова Управног одбора разврстан по полној структури

	Мушкарци	Жене
Чланови Управног одбора	2	3
Укупно: 5 (100,00%)	2 (40,00%)	3 (60,00%)

Руководство Института

Табела 2. Укупан број запослених који руководе Институтом разврстан по полној структури

Назив радног места	Мушкарци	Жене
Директор	1	/
Заменик директора	/	1
Укупно: 2 (100,00%)	1 (50,00%)	1 (50,00%)

Научно веће

Табела 3. Укупан број чланова Научног већа разврстан по полној структури

	Мушкарци	Жене
Чланови Научног већа	14	12
Укупно: 26 (100,00%)	14 (53,85%)	12 (46,15%)

Колегијум

Табела 4. Укупан број запослених у саставу Колегијума разврстан по полној структури

	Мушкарци	Жене
Запослени чланови Колегијума	/	4
Укупно: 4 (100,00%)	/ (0,00%)	4 (100,00%)

Укупан број запослених у Институту

Табела 5. Укупан број запослених у Институту разврстан по полној структури

Запослени у Институту	Мушкарци	Жене
Тематске истраживачке групе	12	14
Стручне службе	/	4
Укупно: 30 (100,00%)	12 (40%)	18 (60%)

Тематске истраживачке групе

Табела 6. Укупан број запослених у тематским истраживачким групама Института разврстан по полној структури

Тематске истраживачке групе		
Назив тематске истраживачке групе	Мушкарци	Жене
Група за оптички активне и полупроводничке наноструктурне материјале	7	3
Група за биомедицинско инжењерство и нанобиотехнологију	2	4
Група за мултифункционалну керамику, синтеровање и композитне материјале	1	3
Група за корелацију својстава и функционалних особина кондензоване материје	2	4
Укупно: 26 (100,00%)	12 (46,15%)	14 (53,85%)

Стручне службе

Табела 7. Укупан број запослених у стручним службама разврстан по полној структури

Стручне службе		
Назив стручне службе	Мушкарци	Жене
Секретаријат Института	/	3
Библиотека	/	1
Укупно: 4 (100,00%)	/ (0,00%)	4 (100,00%)

1.6.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Табела 7. Полна структура запослених по нивоима образовања

Ниво образовања по НОКС-у	Мушкарци	Жене	Укупно
Ниво 8	12 (40,00%)	12 (40,00%)	24 (80,00%)
Ниво 7.2	/	/	/
Ниво 7.1	/	5 (16,67%)	5 (16,67%)
Ниво 6.2	/	/	/
Ниво 6.1	/	1 (3,33%)	1 (3,33%)
Ниво 4	/	/	/
Ниво 3	/	/	/
Ниво 1	/	/	/
Укупно: 30 (100,00%)			

1.6.3. Структура запослених према годинама старости

Табела 8. Укупан број запослених разврстан по старосној структури

	Мушкарци	Жене	Укупно
Од 21-30 година живота	/	2 (6,67%)	2 (6,67%)
Од 31-40 година живота	2 (6,67%)	3 (10,00%)	5 (16,67%)
Од 41-50 година живота	4 (13,33%)	8 (26,37%)	12 (40,00%)
Од 51-60 година живота	6 (20,00%)	4 (13,33%)	10 (33,33%)
Од 61-65 година живота	/	1 (3,33%)	1 (3,33%)
Укупно: 30 (100%)			

2. 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 нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у 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.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

3.1. 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.

3.2. 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

1. право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
2. примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
3. промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
4. уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења родне равноправности;
6. употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних

- стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
7. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Институт нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима управљања, а што се тиче родне уравнотежености у организационој структури Института постоји родни јаз и то у корист жена које чине 60,00% од укупног броја запослених у Институту у односу на мушкарце који чине 40,00% од укупног броја запослених у Институту.

Оваква неуравнотеженост је производ разних чинилаца који су условљени спољним факторима, а пре свега чињеницом да жене чине више од половине дипломираних студената у великом броју подручја образовања.

Такође, Правилник о организацији и систематизацији послова Института не садржи норме о радним местима на којима припадници одређеног пола имају предност за запошљавање, нити су дефинисана радна места на којима се запошљавају кандидати само одређеног пола.

3.2.2. 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 деловања.

Иако су у Институту запослене жене у већем броју у односу на укупан број запослених, сходно подацима датим у табелама, заступљеност мушкараца на руководећим радним местима, чланству у стручним и радним телима је адекватна у односу на укупан број запослених мушкараца, из чега произилази да не постоји потреба за увођењем подстицајних мера.

3.2.3. Програмске мере

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

Институт услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

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 нормативним актима које доноси Република Србија, као ни у интерним актима 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.

Време за увођење мере:

Са имплементацијом родно сензитивног језика, у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страници Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије ће се почети у складу са обавезама и роковима који проистичу из нормативних аката Републике Србије, а који ће почети да се спроводи у наредном периоду. Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће извршити контролу свих интерних аката Института.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, тј. нема временско ограничење и спроводиће се у складу са обавезама и роковима које проистичу из нормативних аката Републике Србије.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

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

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова Управног одбора и руководства Института;
- израде програмских докумената, правилника и других аката.

Престанак спровођења мере:

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

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:

Четврти квартал 2024. године.

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.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Р.бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	e-mail
1	Милош Томић	директор	011-2636994	milos.tomic@itn.sanu.ac.rs
2	Лидија Манчић	заменица директора	011-2636994	lidija.mancic@itn.sanu.ac.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће програмске мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Институту.

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 чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне, не постоји рок за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Овај План управљања ризицима ступа на снагу и почиње да се примењује даном његовог доношења.

Директор Института

Др Милош Томић