

На основу члана 27. Статута и члана 61. Закона о науци и истраживањима („Службени гласник РС“, број 49/19) и у складу са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) на Петој редовној седници одржаној дана 28. јануара 2022. године Управни одбор Института за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду (у даљем тексту Институт) доноси

**ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ИНСТИТУТУ ЗА ФИЛОЗОФИЈУ И ДРУШТВЕНУ ТЕОРИЈУ
ЗА ПЕРИОД ОД 2022. ДО 2025. ГОДИНЕ**

ОПШТИ ЦИЉЕВИ

Родна равноправност је једна од основних вредности у деловању Института. Равноправност значи да сви, без обзира на пол и род, треба да имају једнаке могућности, права и обавезе у Институту. Родна равноправност у Институту подразумева родни баланс у истраживачким тимовима и родни баланс у процесима доношења одлука. Родна равноправност у Институту значи да су жене и мушкарци, као и особе другачијих родних идентитета, равноправни, да имају једнака права и могућности за лични и професионални развој, пружају равноправан допринос развоју Института и преузимају једнаку одговорност у раду. Институт тежи равномерном укључивању свих запослених у истраживачке и развојне процесе, као и на уравнотеженој заступљености жена и мушкараца у различитим организационим јединицама и лабораторијама Института и на управљачким позицијама.

Институт тежи промовисању равноправности, стварању атмосфере поштовања и уважавања различитости и спречавању свих видова дискриминације у свим својим активностима. Институт у свом деловању настоји да препознаје и елиминише праксе и структуре које стварају и подржавају неједнакост.

Институт стога предузима активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања применом адекватних мера.

Главни циљ овог документа је остваривање родне равноправности кроз промовисање родне равноправности на свим нивоима и у свим активностима и уз доследну примену планираних циљева и мера у овој области.

Овај план обухвата циљеве и мере које треба остварити и спровести за период 2022-2025. године.

У изради овог плана учествовала је радна група сачињена од запослених са експертизом из области права, родне равноправности и управљања организацијама и организационим јединицама.

ПРАВНИ ОКВИР

Национално законодавство Републике Србије гарантује једнаке могућности и то Уставом, Законом о родној равноправности, Законом о забрани дискриминације, Законом о науци и истраживањима, Законом о раду и осталим посебним законима. Креирање политике родне равноправности утемељено је и условљено и одредбама Конвенције УН о политичким правима жена (1953), Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979) и Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција, 2011). Оно је такође и снажно вођено посвећеношћу Србије принципима декларисаним у кључним међународним оквирима, попут Пекиншке декларације и Платформе за деловање (1995) и Резолуције УН 1325 'Жене, мир и безбедност' (2000). Важност постизања родне равноправности проистиче и из процеса приступања Републике Србије Европској унији, односно процеса усклађивања правног и институционалног оквира, посебно у контексту преговарачких поглавља 19 и 23, као и циљева дефинисаних документом Европске комисије „Родна равноправност и оснаживање: трансформација живота девојчица и жена кроз спољне односе ЕУ (2016-2020)“.

Нова Стратегија за родну равноправност за период од 2021-2030. године, предвиђени Национални акциони план и Закон о родној равноправности јесу три документа који чине основни оквир политике родне равноправности на националном нивоу.

У складу са нормативним актима Института, односно одредбама Етичког кодекса и Правилника о раду, запослени имају иста права у радном односу и током радног односа и не могу бити ограничени у остваривању права, између осталог, и по основу рода.

ПРИКАЗ ТРЕНУТНОГ СТАЊА У ИНСТИТУТУ

Постизање родне једнакости захтева активан и континуирани рад. Категорије мера које су дефинисане овим планом имају облик трајне праксе.

Табела 1. Укупан број запослених према називима послова и полној структури у 2021. год.

Р.бр.	Назив радног места:	М	Ж	укупно
1	Директор		1	1
2	Помоћник директора	1		1
3	Истраживачи	30	19	49
4	Секретар		1	1
5	Библиотекар-књижничар		1	1

6	Сарадник за финансијске послове	1	1	2
7	Координатор послова међународне сарадње		1	1
8	Сарадник за међународну сарадњу		1	1
9	Сарадник за комуникације и односе са јавношћу		1	1
10	Оператер технике		1	1
11	Технички секретар		1	1
Укупан број запослених		32	28	60

Табела 2. Пропорција запослених према категорији послова у 2021. год.

Категорија	М	Ж
Управљачке позиције	1	2
Извршилачке позиције	31	26

Табела 3. Пропорција запослених према стручној спреми у 2021. год.

Р.бр.	Степен стручне спреме	М	Ж	укупно
1	Високо образовање-докторске студије (360 ЕСПБ)	22	14	36
2	Високо образовање-мастер студије (300 ЕСПБ)	10	8	18
3	Високо образовање-основне студије (240 ЕСПБ)		3	3
4	Средње образовање		3	3
Укупно		32	28	60

Табела 4. Пропорција запослених према истраживачким и научним звањима у 2021. год.

Звање	М	Ж	укупно
Научни саветник	2		2

Виши научни сарадник	6	2	8
Научни сарадник	11	11	22
Истраживач-сарадник	4	5	9
Истраживач-приправник	8	2	10
Укупно	31	20	51

Сви приказани подаци су прикупљени и обрађени у складу са Општом уредбом о заштити података о личности (GDPR) и Законом о заштити података о личности.

Комисија за родну равноправност

Директор Института именује комисију од четири члана која треба да обезбеди праћење извршења алокације материјалних ресурса за активности којима се промовише родна равноправност. Комисија је сачињена од запослених чије се оптерећење радом у комисији такође прати како не би дошло до родне неједнакости у смислу несразмерног задуживања запослених у обављању административних послова.

Одговорност комисије за родну равноправност у Институту је да осигура да се постигне равноправно радно окружење и да се предложи финансијски оквир за рад на промовисању родне равноправности. Комисија има обавезу израде предлога годишњег плана и извештаја о реализованом плану и спроведеним мерама (у складу са Законом о родној равноправности) који доноси директор Института на почетку сваке календарске године за претходну годину. Остали запослени са посебном одговорношћу за рад на реализацији родне равноправности су:

- Директор и помоћници директора који обезбеђују да је родна равноправност интегрисана у истраживање и развој у Институту и старају се да су предвиђени људски ресурси и да су опредељена финансијска средства за промовисање и достизање родне равноправности у Институту;
- Координатори организационих јединица (координатори група, лабораторија, уредници часописа) и секретар Института са посебном одговорношћу за питања запошљавања и радног окружења.

Комисија задужена за родну равноправност у Институту ће:

- Предлагати годишњи План за остваривање родне равноправности у Институту, постављање циљева, дефинисање потребних ресурса, праћење напретка путем индикатора и пружање саветодавне помоћи свим запосленима за питања родне проблематике;

- Организовати и спроводити редовне обуке у области родне равноправности за запослене, укључујући и оне на руководећим позицијама;
- Имплементирати ефикасне стратегије праћења и механизме за пружање података разврстаних по полу и других података релевантних за документовање статуса родне (не)равноправности унутар организације ради креирања ефикасних стратегија;
- Пратити реализацију овог Плана и редовних годишњих планова;
- Припремати предлоге годишњих извештаја о реализованом годишњем плану и спроведеним мерама (у складу са Законом о родној равноправности).

КАТЕГОРИЈЕ МЕРА ЗА ОТКЛАЊАЊЕ НЕЈЕДНАКОСТИ

Овим планом су обухваћене категорије мера које треба спровести узимајући у обзир финансијску ситуацију, друге пословне интересе и потребе, као и расположиве људске ресурсе и то:

- Обезбеђивање ресурса за укључивање родне димензије у целокупно деловање Института;
- Дефинисање родно осетљивих мера код запошљавања и каријерног напредовања запослених, са посебним нагласком на млађе кадрове;
- Идентификација и адресирање узрока родног дисбаланса у процесима доношења одлука и у распоређивању на руководеће позиције;
- Мере за подршку усклађивања породичног и професионалног живота;
- Мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање.

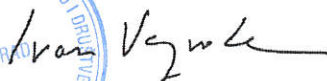
Директор Института ће на почетку сваке календарске године за текућу годину усвојити годишњи План мера у складу са чланом 16. Закона о родној равноправности који ће бити усаглашен са овим Планом.

Током трогодишњег периода предвиђеног овим Планом, Комисија за родну равноправност у Институту ће вршити анализу и проверу остварености циљева и реализације мера дефинисаних Планом.

План је доступан на интернет страници Института.



Председник Управног одбора



Иван Вејвода

