

**ИНСТИТУТ ЗА ФИЛОЗОФИЈУ И  
ДРУШТВЕНУ ТЕОРИЈУ  
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

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



Јануар, 2024.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године) и Правилника о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22 од 17. јуна 2022. године) за потребе Института за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду израђује се:

# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**Назив:** Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду

**Адреса:** Краљице Наталије 45, Београд - Савски венац

**Матични број:** 07084226

**ПИБ:** 100043864

## САДРЖАЈ

УВОД .....	5
<b>1. ОПШТИ ДЕО О ИНСТИТУТУ ЗА ФИЛОЗОФИЈУ И ДРУШТВЕНУ ТЕОРИЈУ, УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ 11</b>	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта .....	11
1.2. Организациона структура Института за филозофију и друштвену теорију .....	15
1.3. Родно осетљива статистика Института за филозофију и друштвену теорију .....	16
1.3.1. Број чланова и чланица организације и полна заступљеност у органима управљања .....	18
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>26</b>
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>29</b>
3.2. Опште мере .....	29
3.3. Посебне мере .....	29
3.3.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....	30
3.3.2. Подстицајне мере .....	30
3.3.3. Програмске мере .....	33
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>	<b>35</b>
<b>РЕЗИМЕ .....</b>	<b>36</b>
<b>ПРИЛОЗИ .....</b>	<b>37</b>
I – Одлука о именовану поверенице за равноправност .....	37
II – Одлука о именовану комисије за родну равноправност .....	38
III - Списак државних органа и појединих организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности .....	39

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године) и Правилника о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22 од 17. јуна 2022. године) директорка **Института за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду** (у даљем тексту: **Институт или ИФДТ**) донела је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности дел. бр. 726 од 26. јула 2023. године (у даљем тексту: План управљања ризицима).

**Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду**, Краљице Наталије 45, 11000 Београд – Стари град ангажује **Милан Матић ПР консултантску агенцију Стринг Београд**, Пршевска 24, 11050 Београд-Звездара за израду Плана управљања ризицима.

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА			
Редни број	Име и презиме чланова тима	Занимање	Организација/институција
1.	Милан Матић	Дипломирани политиколог	Консултантска агенција Стринг Београд
2.	Бојана Поповић	Дипломирана економисткиња	Консултантска агенција Стринг Београд
3	Маријана Акрољано	Менаџерка управљања пројектима	Консултантска агенција Стринг Београд
4.	Ирена Жувела	Дипломирана правница (секретарка Института)	Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду
5.	Јелена Териман	Научна сарадница (повереница за равноправност)	Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду
6.	Лука Глушац	Научни сарадник (помоћник директора)	Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду

## УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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, 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 на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска 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. 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 у које спада и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. У члану 37. овог Закона предвиђа се потреба за обезбеђењем подршке образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа. Овим чланом закона предвиђа се:

- интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама;
- измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;
- коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом;
- процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;
- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја

и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

- доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 1**. Смањен родни јаз у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социо-економског развоја друштва, **Мера 1.8**. Уродњавање јавних политика и законодавства у области образовања и науке, јачање капацитета свих релевантних актера и институција, подизање нивоа свести о значају остваривања родне равноправности и успостављање једнаких могућности за каријерно напредовање запослених жена и мушкараца.

Основни циљ ове мере јесте допринос смањењу родног јаза у образовању кроз уродњавање високошколског образовања и науке. Уродњавање је процес који је потребно спроводити континуирано кроз унапређење јавних политика и законодавног оквира, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизање нивоа свести о значају остваривања принципа родне равноправности. Ова мера укључује сет активности које се односе на унапређивање и подржавање родних студија као извора знања о родним односима у сврху обезбеђивања стручног усавршавања људских ресурса за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, родне равноправности и елиминисање родно засноване дискриминације. Поред тога, подразумева активности за повећање видљивости родних студија и јачање утицаја родних студија на ширу академску заједницу, подстицање и подржавање интердисциплинарности у академским студијским програмима, уз увођење нових предмета из родних студија на универзитетима. Институција надлежна за спровођење ове мере је Министарство просвете, док су Национални савет за високо образовање, високошколске установе, Фонд за науку Републике Србије, научни институти учесници у спровођењу мере.

### **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

Република Србија је ратификовала велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала<sup>1</sup> и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

<sup>1</sup> CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произлазе из ове конвенције.



Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али и на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања и Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Република Србија је у октобру 2013. године такође ратификовала Конвенцију Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, која је потписана 11. маја 2011. у Истанбулу, због чега је позната и као Истанбулска конвенција. Конвенција има за циљ спречавање насиља, заштиту жртава и "окончавање некажњивости починиоца". Спровођење Конвенције надзире независно тело стручњака названо ГРЕВИО (енгл. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence). ГРЕВИО објављује извештаје у којима оцењује законодавне и друге мере којима потписнице спроводе Конвенцију.

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза, Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца: Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.<sup>2</sup>

### **Међународни акти**

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);

<sup>2</sup> [https://www.paragraf.rs/propisi/ustav\\_republike\\_srbije.html](https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html)



- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Конвенција Савета Европе о спречавању и сузбијању насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција)
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

### Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатури (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Кривични законик („Службени гласник РС“ број 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење);
- Закон о науци и истраживањима („Службени гласник РС“ број 49/2019);

- Закон о високом образовању ("Службени гласник РС", број 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021, 67/2021 - др. закон и 76/2023)

## 1. ОПШТИ ДЕО О ИНСТИТУТУ ЗА ФИЛОЗОФИЈУ И ДРУШТВЕНУ ТЕОРИЈУ, УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

### 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу  
за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду	
Скраћени назив	Институт за филозофију и друштвену теорију	
Матични број	07084226	
ПИБ	100043864	
Основна шифра делатности	72.20 – Истраживање и развој у друштвеним и хуманистичким наукама	
Адреса седишта	Краљице Наталије 45, 11000 Београд – Савски венац	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Газела Пудар Драшко
	Контакт телефон	011/2646242
	e-mail	gazela.pudar@ifdt.bg.ac.rs
Подаци о лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Ирена Жувела
	Контакт телефон	011/2646242
	e-mail	sekretar@ifdt.bg.ac.rs

Институт за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду (у даљем тексту: **Институт**) се бави истраживањима из области друштвено-хуманистичких наука. Своју делатност **Институт** обавља кроз лабораторије, пројекте из друштвених области, издаваштво и кроз реализацију стручних и научних догађаја из области деловања и истраживања (округли столови, предавања, разговори, семинари и др.).

Као научноистраживачке организационе јединице у оквиру **Института** постоје:

## 1. Групе

- Група за студије ангажованости,
- Група за практичну филозофију и социјалну онтологију

## 2. Лабораторије

- Лабораторија образовних теорија
- Лабораторија за дигитално друштво,
- Лабораторија за истраживања рода,
- Лабораторија за изучавање Холокауста,
- Лабораторија за студије филантропије, солидарности и бриге,
- Лабораторија за активно грађанство и демократске иновације,
- Лабораторија за друштвену критику,
- Лабораторија за теорију, стварање и политику простора,
- Лабораторија за истраживање социјализма и (пост)југословенске студије.

Издавачка делатност је неодвојиви и препознатљиви део ангажованости **Института**. Готово од његовог оснивања, издавачка делатност се одвијала кроз едицију *Fronesis*. У њој су објављиване репрезентативне монографије и стручне студије чланова и чланица и сарадника и сарадница **Института**. Нешто касније покренута едиција *Disput* профилисана је тако да релеватне ауторске прилоге окупља у зборнике радова о савременим филозофским проблемима и друштвеним изазовима. У најновијој библиотеци *Conferentia* објављују се прилози с међународних научних скупова које организује **Институт** и на тај начин се представљају различите оријентације које продуктивно тематизују рецентна теоријска и политичка кретања. Од 1987. године појављује се периодично издање часописа са устаљеним насловом *Филозофија и друштво*, најпре у виду зборника, једном годишње, а од 2011. године излазе редовно четири броја. Почетком 2020-их, **Институт** оснива још два часописа: *Критику* - часопис за филозофију и теорију друштва (излази на српском језику два пута годишње) и *Khōrein - Journal for Architecture and Philosophy* (излази на енглеском језику два пута годишње).

Библиотека **Института** основана је 2013. године. Библиотека је регистрована Решењем број 06-230/2 од 01. 07. 2013. године, које је издала Универзитетска библиотека „Светозар Марковић“ као матична библиотека.

Библиотечку документацију чине електронски репозиторијум РИФДТ [rifdt.instifdt.bg.ac.rs](http://rifdt.instifdt.bg.ac.rs) књига инвентара који се добијају штампањем одговарајућих извештаја из електронског каталога. У електронску књигу инвентара заведено је укупно 8.409 јединица библиотечке грађе.

Репозиторијум **Института** РИФДТ ([rifdt.instifdt.bg.ac.rs](http://rifdt.instifdt.bg.ac.rs)) омогућава отворени приступ издањима **Института** и научним радовима његових сарадника и сарадница, а тиме и већу видљивост и цитираност. Софтверска платформа, коју чини софтвер отвореног кода *DSpace*, коју је обезбедио Рачунарски центар Универзитета у Београду - РЦУБ,

прилагођена је савременим стандардима који се примењују у дисеминацији научних публикација (усклађеност са захтевима Европске комисије у вези отвореног приступа публикацијама; дисеминација кроз *OpenAire*, *CORE*, *Google Scholar* итд.; интегрисани ORCID идентификатори). Репозиторијум има интерфејс на српском (ћирилица и латиница) и енглеском језику.

Институт добио је вредне поклоне у виду личних библиотека филозофа Владимира Вукићевића, као и Латинке Перовић, Љубомира Тадића, Триве Инђића и Слободана Боснића. Уговорима су формиран легати који су значајно употпунили постојећи фонд библиотеке Института.

Уз фонд библиотеке Института истраживачима и истраживачицама је доступан и фонд библиотеке Института друштвених наука који чини преко 100.000 монографских публикација, 1.786 приручника, енциклопедија и речника, 1800 наслова домаћих и страних часописа.

Библиотека је основана 1957. године као посебна јединица Одељења за документацију Института друштвених наука са задатком да сакупља и обрађује домаћу и светску литературу и документациону грађу из области друштвених наука. Њен књижни фонд је заједнички за **Институт за филозофију и друштвену теорију** и за Институт друштвених наука. За 57 година постојања формиран је књижни фонд од 136.000 примерака домаћих и страних монографских и серијских публикација. Основни фонд библиотеке чини око 65.000 наслова монографија, затим приручници (енциклопедије, речници, годишњаци, библиографије), домаћи и страни часописи. Посебан део фонда представља 35.000 књига које је ова библиотека преузела након гашења Економског института ФНРЈ, као и комплети стручних часописа добијених на поклон од „Фордове фондације” што ову библиотеку чини једном од најбогатијих специјализованих библиотека из области друштвених наука.

Теоретичаре, теоретичарке, истраживаче и истраживачице ове научне установе повезује заједнички напор да у оквирима својих специфичних области (филозофске антропологије, социјалне теорије, историје социјалних идеја, историје филозофије, филозофије науке, филозофије језика, биоетике, социологије религије, филозофије политике, епистемологије, етике, социјалне антропологије, политичке социологије, социологије науке...) рефлектују темељна знања својих дисциплина али и да на интердисциплинаран начин контекстуализују савремена научна кретања у Србији и свету.

Сарадници и сараднице **Института** ангажовани су на факултетима и институтима у Србији и иностранству. Посебан напор улаже се у укључивање младих и перспективних истраживача и истраживачица, док се подстрек на дијалог са широм научном заједницом остварује кроз организацију стручних и научних скупова, радионица, трибина, обука и предавања.<sup>3</sup>

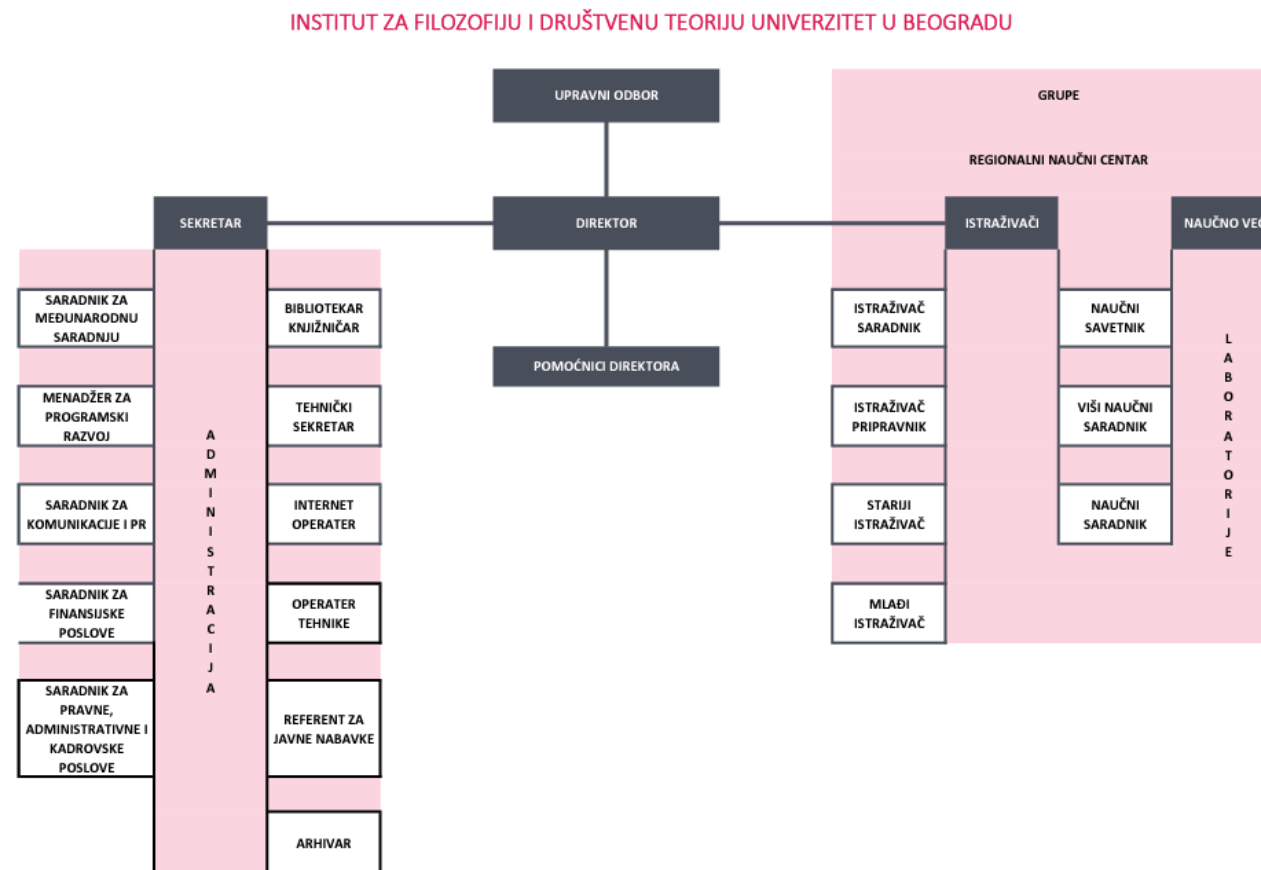
У оквиру научноистраживачког програма од 2020-2025. године **Институт** је идентификовао следеће циљеве:

<sup>3</sup> Преузето са:

[https://sr.wikipedia.org/wiki/Institut\\_za\\_filozofiju\\_i\\_dru%C5%A1tvenu\\_teoriju\\_Univerziteta\\_u\\_Beogradu](https://sr.wikipedia.org/wiki/Institut_za_filozofiju_i_dru%C5%A1tvenu_teoriju_Univerziteta_u_Beogradu)

- Интензивирање сарадње са релевантним иностраним институцијама и дијаспором кроз мултипликацију заједничких активности, пројеката и размена, која се огледа у потписивању најмање 12 нових споразума о сарадњи са дефинисаним заједничким активностима;
- Дуплирање удела небуџетских средстава у укупном буџету, што ће омогућити одвајање буџетске линије за нове иницијативе и програме и подршку стручном усавршавању запослених;
- Стварање системског оквира подршке развоју кадрова кроз формирање фонда за усавршавање истраживача и истраживачица и унапређење менторског рада са млађим истраживачима и истраживачицама;
- Повећање међународног утицаја и подизање квалитета научне продукције **Института** кроз индексирање часописа **Института** у релевантним базама и дуплирање удела објављених радова истраживача и истраживачица **Института** у индексираним међународним часописима.
- Заснивање нових и укључивање у постојеће постдипломске студије у оквиру поља делатности **Института**, у складу са законским могућностима.

## 1.2. Организациона структура Института за филозофију и друштвену теорију



Слика 1. Организациона структура Института за филозофију и друштвену теорију

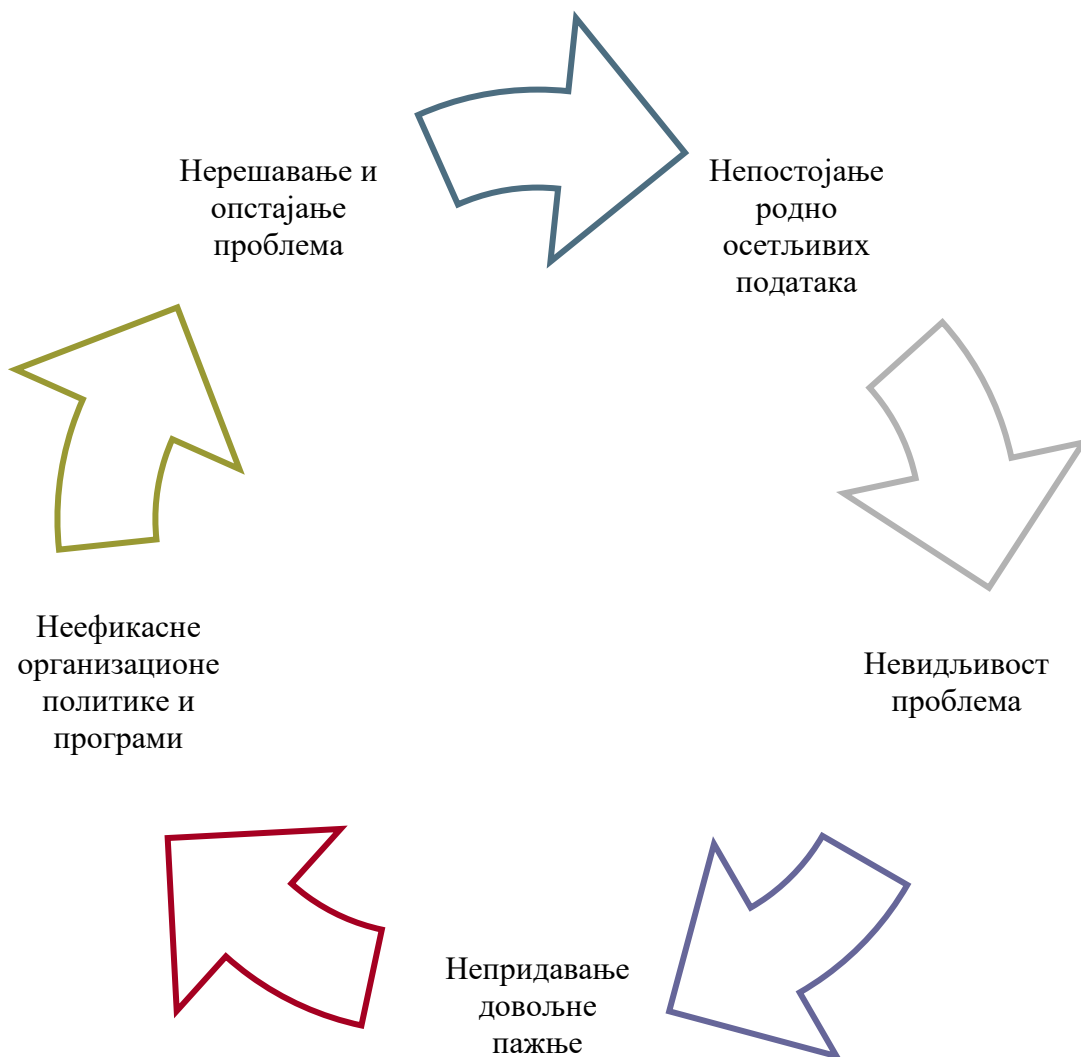


### 1.3. Родно осетљива статистика Института за филозофију и друштвену теорију

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво стручности у прикупљању и вођењу родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.).

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућава 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 претходним годинама унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји простор за унапређење. Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела рачунање Индекса родне равноправности.



Слика 1. Циклус непостојања адекватне родне статистике

Институт поседује статистику која је разврстана по полу.

### 1.3.1. Број чланова и чланица организације и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених у **Институту** износи 89 лица закључно са 31.07.2023. године

*Табела 2 Полна структура запослених*

Институт за филозофију и друштвену теорију	Запослени према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	45	44	89



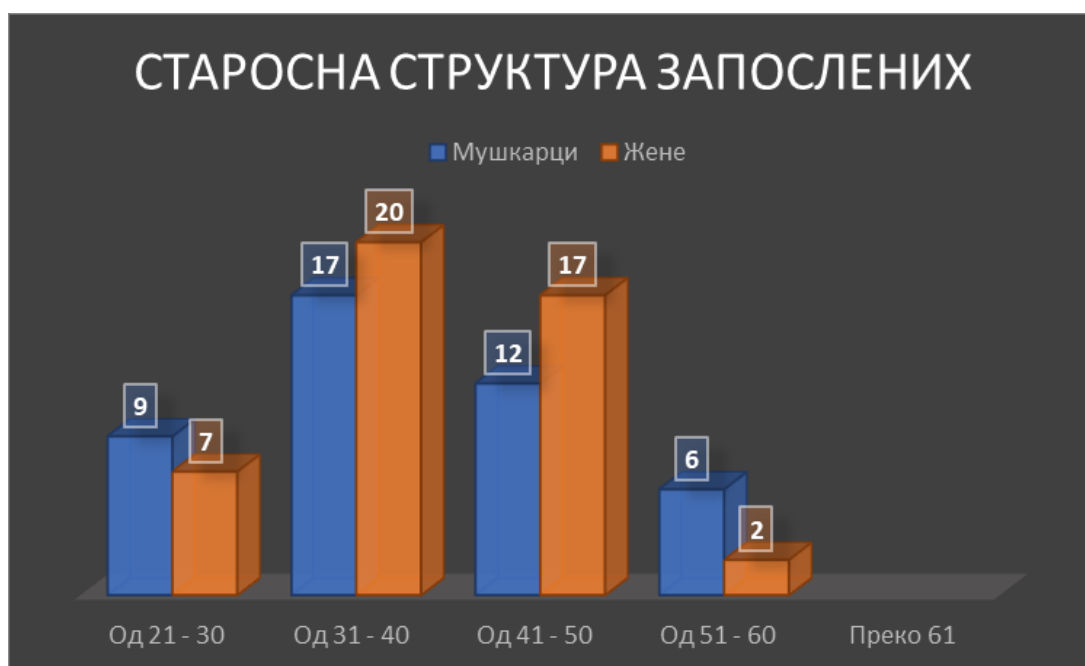
Табела 3 Структура запослених према стручној спреми

Институт за филозофију и друштвену теорију	Стручна спрема запослених										Укупно
	I и II степен образовања		III, IV и V степен образовања		VI степен образовања (подниво 6.1 и 6.2)		VII степен образовања (подниво 7.1 и 7.2)		VIII степен образовања		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	1	4	/	6	12	13	30	23	89
<b>УКУПНО</b>	/		5		6		25		53		



Табела 4 Структура запослених према годинама старости

Институт за филозофију и друштвену теорију	Старосна структура запослених										Укупно
	21-30		31-40		41-50		51-60		61-70		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	9	7	17	20	12	17	6	2	/	/	89
<b>УКУПНО</b>	16		37		28		8		/		



Табела 5 Полна и образовна структура чланова и чланица управног одбора

Институт за филозофију и друштвену теорију	Стручна спрема чланова и чланица управног одбора										Укупно
	I и II степен образовања		III, IV и V степен образовања		VI степен образовања (подниво 6.1 и 6.2)		VII степен образовања (подниво 7.1 и 7.2)		VIII степен образовања		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	/	/	/	/	/	4	3	7
<b>УКУПНО</b>	/		/		/		/		7		



Табела 6 Полна и старосна структура чланова и чланица управног одбора

Институт за филозофију и друштвену теорију	Старосна структура чланова и чланица управног одбора												Укупно
	21-30		31-40		41-50		51-60		61-70		70+		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	/	0	2	1	/	1	0	3	0	7
<b>УКУПНО</b>	/		/		2		1		1		3		





Табела 7 Полна и стручна спрема чланова и чланица научног већа Института

Институт за филозофију и друштвену теорију	Стручна спрема чланова и чланица научног већа Института										Укупно
	I и II степен образовања		III, IV и V степен образовања		VI степен образовања (подниво 6.1 и 6.2)		VII степен образовања (подниво 7.1 и 7.2)		VIII степен образовања		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	/	/	/	/	/	26	18	44
<b>УКУПНО</b>	/		/		/		/		44		



Табела 8 Полна и старосна структура чланова и чланица научног већа Института

Институт за филозофију и друштвену теорију	Старосна структура чланова и чланица научног већа Института										Укупно
	21-30		31-40		41-50		51-60		61-70		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	1	/	13	7	6	10	6	1	/	/	44
<b>УКУПНО</b>	<b>1</b>		<b>20</b>		<b>16</b>		<b>7</b>		<b>/</b>		



У периоду од 2021. године до данас било је 7 конкурса за запошљавање у **Институту**.

**Табела 9** Статистика пријављених кандидата и кандидаткиња на конкурсима за запошљавање које је спровео Институт у периоду од 2021-2023. године

Ред. број	Година када је објављен конкурс	Позиција за коју је објављен конкурс	Мушки	%	Женски	%	Особе које нису хтели да се идентификују према полу	%	Укупан број пријављених
1.	2021	Сарадник за финансијске послове	24	26,2	65	70,3	3	3,3	92
2.	2022	Сарадник за међународну сарадњу (први оглас)	46	38,3	71	59,2	3	2,5	120
3.	2022	Сарадник за међународну сарадњу (други оглас)	35	28,4	81	65,9	7	5,7	123
4.	2022	Сарадник за финансијске послове	19	32,8	36	62,1	3	4,8	58
5.	2023	Сарадник за правне, админ. и кадровске послове	111	35,7	163	52,4	37	12	311
6.	2023	Сарадник за финансијске послове	13	29,5	26	59,1	5	11,4	44
7.	2023	Технички секретар	48	16,7	202	70,4	37	12,9	287
<b>УКУПНО</b>			<b>296</b>	<b>28,6</b>	<b>644</b>	<b>62,2</b>	<b>95</b>	<b>9,2</b>	<b>1035</b>

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

У овом делу Плана управљања ризицима дат је кратак преглед области и процеса у функционисању **Института** у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

**Институт** поседује интерну документацију из области родне равноправности. Именована је повереница за равноправност и комисија за родну равноправност која се састоји од четири члана. Осим тога, постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања. **Институт** издваја средства за остваривање родне равноправности и једна од лабораторија, Лабораторија за истраживања рода, је посвећена истраживањима и промишљањима рода и унапређењу политика родне равноправности на Универзитету у Београду (две чланице Лабораторије су именоване у чланство у Одбору за родну равноправност Универзитета у Београду).

У циљу процене ризика од повреде принципа родне равноправности **Институт** је спровео анонимно интерно онлајн истраживање међу својим запосленима из ове области. Истраживање се састојало од 21 тврдње са скалом од 5 одговора (у потпуности се слажем, делимично се слажем, нити се слажем, нити се не слажем, делимично се не слажем и у потпуности се не слажем). Такође, остављен је простор за објашњење одабраног одговора. У анкети је учествовало 69 лица од укупног броја запослених. Ово истраживање је показало високо развијену свест код запослених о препознавању потребе за пуну примену родне равноправности у свим процесима који се реализују у овој организацији. Запослени су кроз своје образовање и едукацију стекли ставове који им омогућавају пуну примену принципа остваривања родне равноправности. Велика већина анкетираних, 84,1% сматра да се мишљење колегиница једнако уважава као и мишљење колега. Једна од тврдњи у анкети је била: „Постоје разлике у руковођењу мушкараца и жена“. Одговори запослених су показали да постоје велике разлике у мишљењима, при чему је 35% анкетираних сагласно са тврдњом, 42% анкетираних није сагласно, а 23% нема јасан став о овој тврдњи. Иако на први поглед постоји могућност повреде принципа родне равноправности у овој сфери рада **Института**, различити начини руковођења постоје пре свега због природе обављања врсте посла, личности и карактера особа које су на руководећим позицијама, а које искуствено наводе запослени у образложењима својих одговора. Такође, битно је споменути да анкетирани који немају јасан став о овој тврдњи сматрају да разлике у руковођењу не долазе од родне припадности, већ од стилова руковођења којима прибегавају особе на руководећим местима. Анкетирани запослени нису сагласни са изнетом тврдњом: „Мушкарци руководиоци уживају већи ауторитет и поверење у односу на жене руководиоце“<sup>4</sup>. Штавише, сматрају да у **Институту** жене уживају већи ауторитет. Такође, запослени су образложили да је у Републици Србији приметан овакав вид дискриминације према женама, али не и у овој организацији. Већина анкетираних






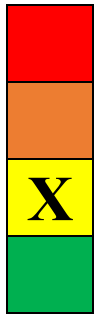




















<sup>4</sup> Тврдња је написана у генеричком мушком роду како би се анкетирани активирали да употребе родно сензитиван језик приликом изјашњавања.

(преко 90%) сматра да у **Институту** нема родно заснованог насиља. Исто тако, 77% анкетираних сматра да је ово тема о којој нема довољно сазнања у јавности и да јој се не придаје довољан значај, већ да се пажња на овакву врсту насиља усмерава тек када се догоди неки трагичан догађај. Анкетирани сматрају да медији који су носиоци информисања јавности о родно заснованом насиљу извештавају/пишу на сензационалистички начин у циљу добијања кликова на порталима, прегледа, а не у сврху едукације популације и смањења и превенције оваквих ситуација.

Приликом анкетања, запосленима је постављено питање да ли су упознати са механизмима за спречавање родно заснованог насиља у **Институту**. Од укупног броја лица која су се изјаснила кроз анкету 67% је упознато са овим механизмима, док 30% не поседује знање о истим. Већина запослених зна да у **Институту** постоји повереница за равноправност, комисија за родну равноправност и да су приликом запошљавања и закључења уговора о раду потписали и документ којим се информишу о забрани мобинга и сексуалног узнемиравања на радном месту. И поред тога, **Институт** има потребу за даљим упознавањем запослених са механизмима за заштиту запослених од родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања будући да трећина запослених није упозната са механизмима деловања у наведеним ситуацијама у **Институту**.

Део анкете се односио и на могућности професионалног усавршавања запослених, као и на усклађивање породичног и пословног живота запослених. У овом делу анкете већина запослених је афирмативно одговорила на могућности и подршку које **Институт** пружа, али се у одговорима могло уочити да је женама и даље изазов да се одлуче на овај корак због ставова окружења и породичних обавеза које углавном падају на терет жена. С тим у вези, **Институт** ће и даље вршити охрабривање својих запослених кроз едукацију и проналажење модела који ће бити прилагођени индивидуалним потребама запослених који желе овакав вид усавршавања.

Табела 10 Матрица за процену и мерење ризика

Катастрофална	5						 <p>Беома висок (црвена)</p> <p>Висок (наранџаста)</p> <p>Умерени (жута)</p> <p>Низак (зелена)</p>
Озбиљна	4						
Умерена	3						
Мала	2						
Минимална	1						
		1	2	3	4	5	
		Вероватноћа					
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика	

Процењена вероватноћа настанка ризика у Институту је мала, јер међу запосленима постоје лица, који чине трећину запослених, која нису упозната са процедурама и механизмима за заштиту од родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања на раду. Вероватноћа настанка ризика од повреде принципа родне равноправности у Институту је ниска. И поред тога, **Институт** у овом Плану управљања ризицима доноси мере пре свега са циљем унапређења стања до потпуне примене принципа родне равноправности.

### 3. 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.

#### 3.2. 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.

#### 3.3. 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 органи 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:

- право жена, девојчица 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 и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на 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.

### 3.3.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

**Институт** нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као ни у организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

### 3.3.2. 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 друштвеног живота.

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

- Одржавање предавања / панел дискусије једном годишње за запослене у циљу информисања о особама којима се пријављује родно засновано насиље, као и свим механизмима за спречавање родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања у Институту;
- Одржавање радионице на тему: „Оснаживање жена за професионално усавршавање и одсуство из града / земље“;

## **МЕРА 1. ОДРЖАВАЊЕ ПРЕДАВАЊА / ПАНЕЛ ДИСКУСИЈЕ ЈЕДНОМ ГОДИШЊЕ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ЦИЉУ ИНФОРМИСАЊА О ОСОБАМА КОЈИМА СЕ ПРИЈАВЉУЈЕ РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ, КАО И СВИМ МЕХАНИЗМИМА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА И СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА У ИНСТИТУТУ**

### **Разлог за увођење мере:**

Иако су запослени у **Институту** у великој мери информисани о механизмима који постоје за спречавање родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања, трећина запослених нема информацију коме и на који начин се могу обратити уколико дође до овакве врсте узнемиравања. С тим у вези, **Институт** ће сваке године одржавати предавање / панел дискусију или припремити одговарајући материјал у електронској форми или штампаном облику на дату тему како би сви запослени били информисани о својим правима. Такође, развијањем свести код запослених о родно заснованом насиљу и сексуалном узнемиравању подстиче се и њихова даља друштвена проактивност ка друштвеној сфери у којој као академски грађани делују, као и у приватном животу.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Повереница за равноправност у **Институту** ће заједно са члановима Лабораторије за истраживања рода организовати предавање / панел дискусију за све запослене на тему родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања.
- Контролу спровођења ове активности вршиће лица која су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

### **Престанак спровођења мера:**

- Одржавање предавања / панел дискусија је континуиран процес. Информисање запослених и развијање свести о родно заснованом насиљу и сексуалном узнемиравању, о механизмима за њихово спречавање, врстама насиља, казним мерама и особама које су задужене за реаговање у случају настанка истог је редовна мера.
- Упознавањем свих запослених о механизмима и начинима поступања у случају настанка родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања смањује се могућност њиховог настанка.

## МЕРА 2. ОДРЖАВАЊЕ РАДИОНИЦЕ НА ТЕМУ: „ОСНАЖИВАЊЕ ЖЕНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО УСАВРШАВАЊЕ И ОДСУСТВО ИЗ ГРАДА / ЗЕМЉЕ“

### Разлог за увођење мере:

У Републици Србији је патријархалност још увек доминантна вредност у пољу породичних односа. У складу с тим, академско и свако друго усавршавање је теже за жене него за мушкарце. Иако је **Институт** организација у којој постоје једнаке могућности за жене и мушкарце, потребно је кроз одређене моделе позитивне дискриминације оснажити запослене жене како би се одлучиле за даље усавршавање. С тим у вези, **Институт** ће својим запосленима кроз радионицу понудити различите моделе усавршавања у земљи и иностранству с посебним акцентом на самохране мајке.

### Време за увођење мере:

Крај 2024. године

### Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Лабораторија за истраживања рода ће организовати радионицу са темом „**Оснаживање жена за професионално усавршавање и одсуство из града/земље**“ на којој ће припадницама женског пола бити представљене могућности академског и каријерног усавршавања с посебним акцентом на сагледавање бенефита које им усавршавање доноси у академској и друштвеној заједници.
- Посебна пажња на радионици посветиће се самохраним мајкама, као и моделима подршке коју **Институт** пружа за њихово даље усавршавање. Иако **Институт** располаже високо квалификованим кадром из ове области, препоручује са ангажовање екстерног експерта како би се добила несубјективна слика и примери из других друштвених сфера које су се показале као позитивни примери у превазилажењу овог проблема.
- Спровођење ове мере ће предводити Лабораторија за истраживање рода.
- Контролу спровођења вршиће лица која су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

### Престанак спровођења мера:

- Иако је оснаживање жена за професионално усавршавање континуиран процес, радионица са овом темом ће се одржати једном. Протоком времена запослене на **Институту** ће показати заинтересованост за своје усавршавање, па ће у складу с тим бити могуће видети да ли је радионица допринела активацији запослених и да ли су предложени модели успешно превазишли проблеме које намећу друштво и најближе окружење.

- У случају да се заинтересованост жена за усавршавање ван града/земље међу запосленима подстакне оваквом радионицом, овакав вид промоције ће се уврстити у редовне активности Института.

### 3.3.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Како је **Институт** организација која има развијене различите програмске мере којима се подстиче родна равноправност, постоји мала могућност за даље промене, већ је потребно дате мере усавршавати до најситнијих детаља, тј. вршити операционализацију наведених мера, чиме би се остварила пуна равноправност.

И поред тога **Институт** ће у својим програмима донети појединачна документа / одлуке / решења којима ће учврстити своја начела у циљу потпуне примене родне равноправности. Иако **Институт** има континуирану сарадњу са многобројним организацијама цивилног друштва и са Универзитетом у Београду, потребно је ту сарадњу унапредити кроз заједничке активности. С тим у вези, **Институт** доноси следећу меру:

- Ојачавање сарадње са организацијама цивилног друштва кроз заједничке пројекте и утицај на Универзитет у Београду, у чијем је Институт саставу, у циљу остваривања родне равноправности.

## **МЕРА 1. ОЈАЧАВАЊЕ САРАДЊЕ СА ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КРОЗ ЗАЈЕДНИЧКЕ ПРОЈЕКТЕ И УТИЦАЈ НА УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ У ЦИЉУ ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ<sup>5</sup>**

### **Разлог за увођење мере:**

Иако је **Институт** академска институција која се у свом раду бави друштвеним делатностима, није био активно укључен у израду аката Универзитета у Београду из области родне равноправности у претходном периоду. С тим у вези, **Институт** треба да ојача сарадњу са организацијама цивилног друштва које се баве овом облашћу јер подаци и информације које организације цивилног друштва прикупљају о свакодневним проблемима са којима се сусрећемо у друштву, могле би бити од круцијалног значаја за заштиту угрожених појединки, појединаца и група и операционализацију послова које треба извршити у циљу пуне примене родне равноправности на Универзитету у Београду.

### **Време за увођење мере:**

Крај 2024. године.

### **Начин спровођења и контрола спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелдискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности са организацијама цивилног друштва, а даље континуираном сарадњом са Универзитетом у Београду.

### **Престанак спровођења мере:**

Мера ојачавање сарадње са организацијама цивилног друштва кроз заједничке пројекте и активно учествовање у изради аката Универзитета у Београду у циљу остваривању родне равноправности је континуирана.

---

<sup>5</sup> Прилог III

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

Табела 11 Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Контакт	
			телефон	email
1.	Газела Пудар Драшко	Директорка Института	011/2646242	<a href="mailto:gazela.pudar@ifdt.bg.ac.rs">gazela.pudar@ifdt.bg.ac.rs</a>
2.	Јелена Ђериман	Научна сарадница – повереница за равноправност	011/2646242	<a href="mailto:jelena.ceriman@ifdt.bg.ac.rs">jelena.ceriman@ifdt.bg.ac.rs</a>
3.	Ирена Жувела	Секретарка Института	011/2646242	<a href="mailto:sekretar@ifdt.bg.ac.rs">sekretar@ifdt.bg.ac.rs</a>
4.	Лука Глушац	Научни сарадник - помоћник директорке	011/2646242	<a href="mailto:luka.glusac@ifdt.bg.ac.rs">luka.glusac@ifdt.bg.ac.rs</a>
5.	Марко Коњовић	Истраживач – сарадник	011/2646242	<a href="mailto:marko.konjovic@ifdt.bg.ac.rs">marko.konjovic@ifdt.bg.ac.rs</a>

## РЕЗИМЕ

Иако је **Институт** академска организација у којој је високо развијена свест о потреби унапређења родне равноправности, постоје одређене активности које могу да се предузму у циљу оснаживања жена, као и друштвеног унапређења ове области. Такође, **Институт** спада у једну од значајнијих академских организација и у складу с тим потребно је да се пронађе модел сарадње са органима државне управе и организацијама цивилног друштва, у којем ће запослени своје академско знање да имплементирају у изради нормативних документа који се односе на ову област.

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

### А) Подстицајне мере

- Одржавање предавања / панел дискусије једном годишње за запослене у циљу информисања о особама којима се пријављује родно засновано насиље и свим механизмима за спречавање родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања у **Институту**;
- Одржавање радионице на тему: „Оснаживање жена за професионално усавршавање и одсуство из града / земље“;

### Б) Програмске мере

- Ојачавање сарадње са организацијама цивилног друштва кроз заједничке пројекте и активно учествовање у изради аката Универзитета у Београду у циљу остваривању родне равноправности;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове академске организације. Такође, битно је напоменути да **Институт** нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као ни у организационој структури, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове организације. 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 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 наведене **Институт** ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.



## ПРИЛОЗИ

### I – Одлука о именовану поверенице за равноправност



Institute for Philosophy and Social Theory, University of Belgrade, Kraljice Natalije 45, 11000 Belgrade, Serbia, tel/fax. +381 11 26 46 242

Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet u Beogradu

e-mail: institut@institfdt.bg.ac.rs

UNIVERZITET U BEOGRADU

INSTITUT ZA FILOZOFIJU I DRUŠTVENU TEORIJU

331

20.03.2021

BEOGRAD, Kraljica Natalije 45

Na osnovu člana 63. Zakona o nauci i istraživanjima ("Sl. glasnik RS", br. 49/2019) i člana 20. Statuta Instituta za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet u Beogradu (u daljem tekstu: Institut) direktorka Instituta dr Gazela Pudar Draško dana 20. septembra 2021. godine donosi

#### ODLUKU

Da se dr Jelena Čeriman, zaposlena u Institutu na radnom mestu naučne saradnice imenuje za poverenicu za равноправност radi primene Pravilnika o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja na Univerzitetu u Beogradu.

Ova odluka stupa na snagu danom donošenja.

Direktorka



*Gazela Pudar Draško*  
dr Gazela Pudar Draško

## II – Одлука о именовану комисије за родну равноправност



Kraljice Natalije 45  
11000 Beograd, Srbija  
Tel/Fax. 011 26 46 242

ifdt.bg.ac.rs  
institut@ifdt.bg.ac.rs

Univerzitet u Beogradu

UNIVERZITET U BEOGRADU  
INSTITUT ZA FILOZOFIJU I DRUŠTVENU TEORIJU  
Br. 36  
31-01-2022 год  
BEOGRAD, Kraljice Natalija 45

На основу члана 63. Закона о науци и истраживањима ("Сл. гласник РС", бр. 49/2019), члана 20. Статута Института за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду (у даљем тексту: Институт), члана 192. став 1. тач. 1. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018 аутентично тумачење) и у складу са Планом за остваривање родне равноправности у Институту за период од 2022. до 2025. године број 79 од 28.01.2022. године, директорка Института дана 31. јануара 2022. године доноси

### ОДЛУКУ О ИМЕНОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ИНСТИТУТУ

За комисију задужену за родну равноправност у Институту именују се следећи запослени:

1. Др Јелена Ђериман, научна сарадница и повереница за равноправност у Институту;
2. Др Лука Глушац, научни сарадник и помоћник директора;
3. Марко Коњовић, истраживач-сарадник;
4. Ирена Жувела, секретар Института.

Комисија ће радити у складу са Планом за остваривање родне равноправности у Институту за период од 2022. до 2025. године број 79 од 28.01.2022. године и Законом о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021).

Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

Доставити:

- именованима;
- архиви;
- истаћи на огласној табли.

Институт за филозофију и  
друштвену теорију



*Toseta Lujak Drasko*  
др Газела Пудар Драшко  
директорка

### III - Списак државних органа и појединих организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	<a href="mailto:office@civilnodrustvo.gov.rs">office@civilnodrustvo.gov.rs</a>
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	<a href="mailto:katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs">katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs</a>
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	<a href="mailto:zene.savet@azc.org.rs">zene.savet@azc.org.rs</a> <a href="mailto:pravnapomoc@azc.org.rs">pravnapomoc@azc.org.rs</a>
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	<a href="mailto:office@atina.org.rs">office@atina.org.rs</a>
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	<a href="mailto:vdsrbija@gmail.com">vdsrbija@gmail.com</a>