

Математички институт САНУ

Број: 291/6

Датум: 04.05.2023.

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", бр. 52/21), члана 2. став 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/22), и члана 16. статута Математичког института САНУ, Управни одбор Математичког института САНУ доноси:

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Увод

Математички институт САНУ (у даљем тексту МИ САНУ или Институт) је институт од националног значаја за Републику Србију. Посвећен је остваривању научне изврности и врхунских резултата у областима механике, математичких и рачунарских наука, и њихових примена; неговању културе одговорног истраживања и иновација, и учешћу у остваривању стратешких циљева свеукупног развоја Републике Србије.

У остваривању ових циљева МИ САНУ препознаје допринос, индивидуалне карактеристике, образовање, посебности и вештине својих сарадника и сарадница, и посвећен је грађењу културе и окружења у коме се негује слобода у истраживачком раду, међусобно поштовање и уважавање без обзира на порекло, род, године старости, верску или етничку припадност или било који други облик идентитета.

Унапређење родне равноправности је важна компонента у грађењу ових вредности, њиховој одрживости и обезбеђивању једнаких могућности које МИ САНУ гарантује у свим сферама своје делатности. Начела родне равноправности и антидискриминаторских политика су од оснивања МИ САНУ подразумеване вредности у његовом раду, а План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (План) има за циљ увођење мера за поспешивање родне равноправности и изражавање посвећености МИ САНУ промовисању родне равноправности на свим нивоима, укључујући доследну примену начела, главних циљева и конкретних мера које унапређују ову област.

Управни одбор МИ САНУ је 26. маја 2021. године, на предлог Радне групе за родну равноправност (Радна група) и истраживачког тима Института који учествује у европском Хоризонт 2020 пројекту LeTSGEPs¹ (*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in Research Institutions*), усвојио свој први једногодишњи План родне равноправности. Овај документ, чије спровођење је предвиђено у периоду од годину дана, као и наредни, трогодишњи, представља основу за доношење **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту План)**.

1. Значење појединих израза у Плану

У недостатку стандардизоване терминологије родне равноправности, уједначено је значење појединих израза који се користе у овом Плану, у складу са стратешким и законским документима усвојеним у Републици Србији у овом домену, те поједини наведени појмови имају следеће значење:

- а) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- б) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи деле на жене и мушкарце;
- в) родна равноправност подразумева равноправно учешће свих лица без обзира на родну припадност у свим областима друштвеног и приватног живота, као и њихов равноправан положај, једнаке могућности за остваривање својих права и једнаку корист од остварених резултата у складу са Уставом Републике Србије, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима;
- д) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
- ђ) родна димензија значи интегрисање полне и родне анализе у истраживање;
- е) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

¹ <https://www.letsgeps.eu>

ж) родно одговорно буџетирање представља увођење начела родне равноправности у буџетски процес односно процес финансијског планирања; подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности;

з) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног прописа не произлази другачије;

и) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

ј) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

к) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

л) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

љ) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

2. Постојећи правни оквир

Заштита од дискриминације и поштовање родне равноправности представљају основ остваривања људских права утврђен међународним документима која је Република Србија потврдила. У остваривању и заштити основних људских права Србија поштује највише међународне стандарде који проистичу из тих докумената. МИ САНУ се, такође, у својој посвећености родној равноправности ослања на међународни и национални правни оквир који уређује ову област.

2.1 Међународни документи

Кључни међународни акти са којима је овај План усаглашен су:

1. Универзална декларација УН о људским правима (1948),
2. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, Резолуција Генералне скупштине УН 34/180, 1979. („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 11/81);
3. Опциони протокол уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена („Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, број 13/02);
4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Резолуција Генералне скупштине УН 2200 А(XXI), 1966. („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71);
5. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Резолуција Генералне скупштине УН 2200 А(XXI), 1966. („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71);
6. Факултативни протокол уз Међународни пакт о грађанским и политичким правима („Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, број 4/01);
7. Факултативни протокол уз Међународни пакт о социјалним и економским правима („Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, број 4/01);
8. Конвенција УН о политичким правима жена, 1952;
9. Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, 1966;
10. Најробијска правила о побољшању будућег положаја жена, УН, 1985;
11. Бечка декларација и Акциони програм, УН, 1993;
12. Пекиншка декларација и Платформа за акцију, усвојена на Четвртој светској конференцији о женама, 1995;
13. Миленијумски циљеви развоја УН, усвојени на Миленијумском самиту УН, 2000;
14. Резолуција 1325 (2000) Савета безбедности УН,
15. Резолуција 3521(XXX) Генералне скупштине УН Равноправност између мушкараца и жена и елиминација дискриминације према женама, 1975;
16. Конвенција о борби против дискриминације у области просвете, 1960;
17. Конвенција која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања (МОП–К–19) 1958;
18. Конвенција о заштити материнства (МОП–К–103) 1952;
19. Конвенција о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама) (МОП–К–156), 1981;
20. Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (МОП–К–100), 1951;
21. Генерална препорука 33 Комитета за елиминацију дискриминације жена о приступу правди, 2015.

План је усаглашен и са следећим документима Савета Европе у области људских права и родне равноправности:

1. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, 1950, измењена у складу са Протоколом број 11 („Службени лист СЦГ – Међународни уговори”, бр. 9/03, 5/05 и 7/05 – исправка), са Протоколом 7 (1984) и Протоколом 12 (2000);
2. Европска социјална повеља, 1961. и Ревидирана Европска социјална повеља, 1996;
3. Декларација о једнакостима између жена и мушкараца као фундаментални критериј демократије, 1997;
4. Препорука Комитета министара Савета Европе бр. R (97) 20 – О „говору мржње”;
5. Препорука Комитета министара Савета Европе бр. R (97) 21 – О медијима и промовисању културе толеранције;
6. Препоруке Комитета министара о: образовању ЦМ/Рец(2007)13; елиминисању сексизма у језику Р(90)4; равноправности између жена и мушкараца Р(1229)1994; помирењу радног и породичног живота Р(96)5; улози жена у науци и технологији Р(1435)1999; уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању Р(2003)3 и стандардима и механизмима за постизање родне равноправности Р(2007).

Обзиром на статус Србије као земље кандидата за чланство у Европској унији, она је преузела обавезу да у потпуности усвоји правне тековине Европске уније. Стога овај План узима у обзир и кључне документе Европске уније у домену родне равноправности:

1. Амстердамски споразум (1997) који регулише људска права, посебно принцип једнаког третмана мушкараца и жена и забрану дискриминације на основу пола;
2. Повељу Европске уније о основним правима;
3. Стратегију паметног, одрживог и инклузивног раста „Европа 2020” COM(2010) 2020;
4. Директиву број 2000/43/ЕС од 29. јуна 2000. године о спровођењу принципа једнаког поступања без обзира на расно или етничко порекло;
5. Директиву број 2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. године о општем оквиру за једнако поступање са грађанима приликом запошљавања и на раду;
6. Директиву број 2006/54/ЕС о примени начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања;
7. Директиву 92/85/ЕЕЗ о увођењу мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду трудница и породиља или дојила (десета појединачна директива у оквиру члана 16, став 1 Директиве 89/391/ЕЕЗ);
8. Препоруку Савета о промовисању позитивне акције за жене;
9. Препоруку Комисије о заштити достојанства жена и мушкараца на послу;
10. Резолуцију Савета о промовисању једнаких могућности за жене;
11. Резолуцију Савета о уравнотеженом учешћу мушкараца и жена у одлучивању;
12. Резолуцију Савета о женама у науци;
13. Резолуцију Савета и министара рада и социјалне политике о уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у породичном и радном животу;
14. Резолуцију Европског парламента о женама у одлучивању;

као и друге акте од значаја за постизање родне равноправности у друштву и посебно у научном раду.

Додатно, у изради Плана су узети у обзир стратешки циљеви утврђени у Стратегији родне равноправности Савета Европе 2020-2025, и то: (1) заустављање родно заснованог насиља, (2) рушење родних стереотипа, (3) укидање разлика на темељу пола на тржишту рада, (4) постизање уравнотеженог учешћа жена и мушкараца у различитим секторима привреде (5) борба против разлика у плати и пензији на темељу пола, (6) укидање разлика на основу пола у подручју социјалног старања, и (7) постизање родне равноправности у доношењу одлука и политици.

2.2 Национални документи

Устав Републике Србије (2006) јемчи људска права утврђена потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним правилима међународног права и законима (члан 18. став 1). Чланом 15, Устав установљава политику једнаких могућности као обавезу државе и јемчи равноправност жена и мушкараца.

Поред највишег правног акта, национални правни оквир на коме се заснива овај План, између осталог, чине следећи прописи и стратешки документа:

1. Закон о родној равноправности (2021)
2. Закон о забрани дискриминације (2009)
3. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006);
4. Закон о равноправности полова (2009)
5. Закон о Заштитнику грађана (2009)
6. Закон о науци и истраживањима (2019)
7. Породични закон (2005)
8. Закон о раду (2005)
9. Закон о заштити података личности (2018)
10. Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020)
11. Национална стратегија за родну равноправност у периоду од 2016. до 2020.
12. Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. – „Моћ знања“
13. Стратегија за родну равноправност за период 2021. до 2030. године

Наведена документа су у сагласности са приоритетима и циљевима дефинисаним у Плану Европског истраживачког простора и интеграцијом научно-истраживачког система Републике Србије у тај простор. Нашом Стратегијом научног и технолошког развоја такође је посебно дефинисан циљ који се односи на родну равноправност, и то: „родна равноправност на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама”.

Закон о науци и истраживањима, такође, у члану 4, дефинише као један од основних принципа научног рада у Србији” начело родне равноправности у науци и истраживањима, као и у органима одлучивања”.

Коначно, Научно веће МИ САНУ је својим одлукама посебно препознало као важна и следећа документа: Кодекс понашања у научно-истраживачком раду, који је усвојила Влада Републике Србије, и Етички кодекс Европског математичког друштва². Оба ова документа такође предвиђају забрану сваког вида дискриминације, као и неговање принципа родне равноправности.

3. Одговорност за спровођење Плана

Једини начин за остваривање пуне једнакости и афирмативне средине у којој се сви осећају пријатно је подршка свих сарадника и сарадница МИ САНУ овим принципима, у свим областима и делатностима којима се баве. Зато је широко учешће запослених у креирању институционалне политике и грађењу, и потом и спровођењу, Плана веома важно.

Спровођење и извештавање о спровођењу овог Плана ће координирати и директно надгледати лице задужено за родну равноправност у МИ САНУ. На основу одлуке број 230/1 од 13.03.2023. за лице задужено за родну равноправност у МИ САНУ, именована је Биљана Недељков, запослена на пословима стручне сараднице за промоцију и трансфер знања (контакт телефон 0604590850, мејл: biljanasanu1003@turing.mi.sanu.ac.rs).

4. Период важења Плана

План управљања ризицима МИ САНУ је један од стратешких докумената МИ САНУ, предвиђен да важи до 31. децембра 2023.

Руководство МИ САНУ, лице задужено родну равноправност, Радна група и МИ САНУ савет за ОИИ ће се старати да у овај процес буду укључени сви запослени у МИ САНУ и да се континуирано сагледавају актуелне потребе, питања и мере које треба применити или прилагодити.

5. Главни циљеви Плана

МИ САНУ се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, са циљевима који су, заједно са мерама за њихово достизање, предвиђени у следећој табели:

² МИ САНУ је институционални члан Европског математичког друштва

Циљеви	Конкретне мере
<p>Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, и успостављање систематских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података</p>	<p>Активности лица задуженог за родну равноправност</p> <p>Оснаживање и мотивисање сарадница МИ САНУ за кандидовање на изборима за чланице и чланове Управног одбора из редова запослених, са циљем да у следећем изборном циклусу најмање једна жена буде изабрана, према процедури прописаној Статутом МИ САНУ</p> <p>Прикупљање података о родној структури састава предавача/ица на одељењима и семинарима, о ауторима/кама чланака у репозиторијуму МИ САНУ, и других података од значаја за рад Инстута и родну равноправност, сегрегираних по роду и старости</p> <p>Програм менторства у домену родне равноправности и научне каријере</p>
<p>Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима</p>	<p>Организовање годишње радионице о питањима родне равноправности у истраживању</p> <p>Програм менторства у домену родне равноправности и научне каријере</p> <p>Обележавање Дана жена у математици, Дана жена у рачунарству, и Дана девојчица у информационо-комуникационим технологијама (ИКТ)</p>
<p>Промовисање родне разноврсности унутар академских и истраживачких структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима</p>	<p>Активности лица задуженог за родну равноправност</p> <p>Избор најмање једне колегинице из редова запослених у Управни одбор МИ САНУ у следећем изборном циклусу</p> <p>Праћење родне структуре радних тела и изборних комисија</p>

Примена родно осетљивог буџетирања	<p>Подизање свести о значају родно осетљивог буџетирања и развијење капацитета за његову примену, кроз изграђено партнерство са Министарством просвете, науке и технолошког развоја, Министарством финансија и организацијом UNWomen у увођењу овог принципа у МИ САНУ и друге научно-истраживашке организације</p> <p>Припрема родно осетљивог финансијског плана, почев од 2022. године</p>
Подршка увођењу родне компоненте у научна истраживања и иновације	<p>Праћење степена интегрисаности родне димензије у истраживања МИ САНУ (испитивање родних норми и стереотипа и истраживање потреба, ставова и понашања оба пола кроз истраживачки рад)</p> <p>Организовање годишње радионице о интегрисању родне димензије у истраживање и иновирање</p> <p>Подршка сарадњи са Удружењем жена Европе у математици</p>
Оснаживање запослених у остваривању равнотеже између посла и слободног времена	Одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима
Забрана сексуалног и другог узнемиравања	Усвајање Правилника о забрани сексуалног и другог узнемиравања

Табела 1. Циљеви и мере за достизање родне равноправности

6. Преглед претходних активности МИ САНУ у домену родне равноправности

МИ САНУ је током 75 година свог постојања неговао културу афирмације својих запослених, сарадница и сарадника без обзира на род, етничку, националну и верску припадност. Посебно је значајно истаћи да МИ САНУ већ више година, а и деценија у свом раду упражњава многе од конкретних мера које Европска комисија сугерише за подстицање развоја ове културе. Осврнућемо се на неколико најзначајнијих.

МИ САНУ, заједно са Центром за промоцију науке, већ 10 година организује манифестацију Мај месец математике, која има циљ да механику, математичке и рачунарске

науке приближи широј јавности, али и да кроз њихову популаризацију мотивише младе људе да студирају и раде у овим областима. Најезактнији доказ да су наши напори били успешни је константно повећавање интереса студенткиња за студије рачунарства на разним факултетима у земљи, док је за математику број уписаних студенткиња сада далеко виши од просека земаља Европске Уније. Мај месец математике је током 2020. године угостио и изложбу „Жене Европе у математици”, и том приликом је промовисан одговарајући каталог. Дobar део тиража поклоњен је ученицама и ученицима Математичке гимназије у Београду и Гимназије „Јован Јовановић Змај“ у Новом Саду. Такође, од 2020. године придружили смо се обележавању 12. маја као међународног Дана жена у математици, и одржана су два научна кафеа у којима су представљене жене у математици.

Допринос промоцији и развоју вредности одговорног истраживања и иновација је остварен и кроз учешће МИ САНУ у пројекту „Нуклеус“ (Nucleus³), финансираном у склопу програма Хоризонт 2020 у периоду 2016. до 2019. године, који се бавио и овом тематиком. Током трајања овог пројекта усвојен је Етички кодекс МИ САНУ, од стране Научног већа, што се временски поклопило и са инструкцијама ресорног Министарства.

Од почетка 2020. године МИ САНУ учествује у још једном Хоризонт 2020 пројекту - LeTSGEPs. У склопу пројектних активности, МИ САНУ је одржао два успешна скупа, национални и међународни, посвећена иницијативама о родним питањима у науци и родном буџетирању. Током 2020. Запослене и запослени и сарадници и сараднице МИ САНУ су имали/е прилику да учествују на четири велике радионице у оквиру овог пројекта, и тренинга у које се укључило (на бар једном од њих) 15 сарадника и сарадница института.

У марту 2021. је у оквиру пројекта урађено анонимно истраживање кроз Упитник о свакодневици МИ САНУ и равнотежи пословног и приватног живота запослених и сарадника и сарадница МИ САНУ коју је попунило 46% стално запослених у МИ САНУ. Ово је прво истраживање ове врсте спроведено у Институту, и представља полазну основу за израду овог Плана, а у том смислу ће бити детаљно представљено у следећим поглављима.

Почев од 2017. МИ САНУ додељује Годишњу награду за најбоље студентске, мастер и докторске радове из математике и механике, и рачунарства, а од 2019. године и за најбоље матурске радове матураната/ткиња Математичке гимназије. Ова награда је значајан искорак у стимулисању младих за бављење научним радом у Републици Србији и вредно је истаћи да ју је већ добио велики број студенткиња⁴, односно да је поштујући строго научне критеријуме родна структура добитника ове награде балансирана од родне структуре добитника сличних награда у другим европским земљама.

МИ САНУ је поносан на чињеницу да је руководилац првог пројекта из области вештачке интелигенције, који је институту одобрен за финансирање од стране Фонда за науку Републике

³ <http://www.nucleus-project.eu/nucleusproject/>

⁴ Награде је од 2017. добило укупно 16 студенткиња и ученица, и 22 студента и ученика http://www.mi.sanu.ac.rs/novi_sajt/aboutus/student.php

Србије у 2020. години, др Татјана Давидовић, научна саветница МИ САНУ. Овај пројекат такође има избалансирану структуру чланова како у погледу искуства тако и рода.

Упркос релативно неповољним економским околностима, МИ САНУ је протеклих деценија налазио начина да своје запослене подржи у научном усавршавању, развоју међународне сарадње, али и у омогућавању флексибилног радног времена, како би могли да боље планирају своје породичне и приватне обавезе. Свакако се ради о мери чији су далекосежни ефекти били вишеструко позитивни за развој МИ САНУ и његову атрактивност као места запослења у конкуренцији са све снажнијим индустријским и ИКТ сектором у земљи и иностранству. Ово је култура по којој је Институт познат, али у овом Плану желимо да истакнемо да ову добру праксу и њену одрживост условљава поштовање и адекватан однос свих запослених према њој. Ово је посебно битно јер та култура није подразумевана привилегија свих института у земљи и иностранству, о чему сведоче бројне стратегије Европске комисије које већ годинама покушавају да је уграде у праксу истраживачких организација у Европи.

Тешко је пописати све индивидуалне иницијативе које су имали многи сарадници и сараднице МИ САНУ протеклих година у овој области. Самосталне иницијативе и лични контакти праве велику промену поготово у малим организацијама и земљама са ограниченим финансијским ресурсима за науку, и зато је важно неговати их и подржавати. Уз ризик да нешто пропустимо, навешћемо неколико актуелних иницијатива, које без сумње доприносе развоју МИ САНУ и унапређењу родне културе у нашој институцији и шире: COST акције ”Европска мрежа за родни баланс у информатици (*“European Network For Gender Balance in Informatics”*) у којој учествује проф. др Силвија Гилезан, и ”Препоруке за родну равноправност и унапређење различитости” (*“Guidelines for Gender Equality and to Improve Diversity”*) у којој учествује др Велимир Илић, научни сарадник МИ САНУ, и учествовање др Весне Тодорчевић, научне саветнице у раду Удружења жена Европе у математици.

7. Преглед претходних активности МИ САНУ у домену родне равноправности

План родне равноправности из 2021. је предвидео две важне новине које се тичу унапређења родне политике МИ САНУ. Прва је успостављење позиције саветника/це за родну равноправност и превенцију дискриминације, као додатне активности у Институту. У фебруару 2022. је на ову позицију одлуком директора Института др Зорана Огњановића, а на предлог Радне групе, именована Биљана Недељков, стручна сарадница за промоцију и трансфер знања. Она је похађала неколико међународних радионица и обука у области родне политике, родно одговорног буџетирања и унапређења родне равноправности у академским институцијама.

Велики искорак за МИ САНУ је увођење родно осетљивог буџетирања. Уз помоћ организације UN Women Србија и представника Министарства финансија Републике Србије, у новембру је одржана онлајн обука којој су присуствовали руководство МИ САНУ, чланови Радне групе и запослени на пословима рачуноводства и финансија. Иако је, као један од института САНУ, био у обавези да примени родно буџетирање (које ће бити обавезно и за све друге

институције финансиране из буџета Републике Србије), МИ САНУ је има потезу за техничком и стручном подршком како би тај принцип применио у пракси с обзиром на постојећи начин финансирања научно-истраживачких институција у Србији. На радионици су ова питања размотрена и отклоњене су техничке недоумице, а План родне равноправности из 2021. је добио похвале и највише оцене као изузетно добар стратешки. Напори у првој половини године су резултирали доношењем буџета МИ САНУ за 2022. годину који је применио принцип родно осетљивог буџетирања.

МИ САНУ је, такође, упркос пандемијским условима, заједно са Центром за промоцију науке, у мају 2021. успешно обележио 10. година манифестације Мај месец математике. У склопу тог програма, а поводом Дана жена у математици, организована су два виртуелна догађаја под називом „Инспиративни разговори“ посвећени научницама Србије у области механике на коме је представљен рад проф. др Вере Николић Станојевић, проф. др Милене Радновић, проф. др Катице Хедрих Стевановић и проф. др Ливије Цветићанин. Такође, у просторијама МИ САНУ и хотела „Индиго“ је 28. априла 2022. први пут обележен Дан девојчица у информационо-комуникационим технологијама на коме су угошћене девојчице које су се истакле на такмичењима из програмирања и настави рачунарства у Математичкој гимназији. Овај догађај је одржан у сарадњи са Центром за промоцију науке, компанијом Еверсин и хотелом „Индиго“, и део је активности предвиђених првим родно одговорним буџетом МИ САНУ.

МИ САНУ је 20. и 21. јуна 2022. био домаћин Шестог пројектног састанка Хоризонт 2020 пројекта LeTSGEPs. Овом приликом је организована и међународна радионица ”Родна равноправност у истраживачким организацијама – Стратегије, преговарање и одрживост” (*Gender Equality in Research Performing Institutions – Strategies, Negotiating and Sustainability*) која је намењена истраживачима у Србији. Радна група је велики део напора у претходној години уложила у припрему и организацију овога догађаја, посебно јер су пандемијски услови знатно отежали међународну сарадњу. Посебно, ове активности афирмишу Институт као кредибилну националну институцију која и у сложеним условима успева да допринесе решавању актуелних проблема и напретку науке и друштва у Србији.

Поред ових активности, успешно су спроведене и две међународне COST акције ”Европска мрежа за родни баланс у информатици” (*European Network For Gender Balance in Informatics*) у којој учествује проф. др Силвија Гилезан, и ”Смернице за родну равноправност и побољшање разноликости” (*Guidelines for Gender Equality and to Improve Diversity*) у којој учествује др Велимир Илић, научни сарадник МИ САНУ.

У току 2021. додељене су Годишње награде МИ САНУ, и то укупно 13 награда од којих је чак 8 награђених студенткиња. Овде треба посебно истаћи да су се све Комисије водиле пре свега научним критеријумима у одлучивању, и да је ово пример доброг резултата у охрабривању жена да се баве науком. У овом контексту, с поносом истичемо да је МИ САНУ пример и за многе институције у развијеним земљама које за сличне активности, за разлику од МИ САНУ, имају огромне буџете.

8. Резултати истраживања спроведеног у оквиру пројекта LeTSGEPs

Током 2020. године у склопу пројекта је спроведена анализа индикатора о стању родне равноправности у МИ САНУ.

Анализа индикатора показала је да је Индекс „стакленог плафона“ (на енгл. *Glass Ceiling Index*⁵) за МИ САНУ једнак 1,03.⁶ Ово је комплексан параметар форматиран за ово истраживање, који између осталог узима у обзир образовање жена, плате, породилско одсуство, напредовање у каријери и заступљеност жена на високим и управљачким позицијама. Овај резултат говори о благом опадању броја жена у високим звањима, тј. о нешто мањој вероватноћи да истраживачица дође до највишег истраживачког звања.

Наиме, овај индикатор се одређује као однос између укупног удела жена у истраживачком особљу и удела жена у улози научне саветнице / редовне професорке (тзв. оцена А). Вредност овог индекса може да варира од 0 до бесконачности. Вредност индекса 1 указује на то да не постоји разлика између жена и мушкараца у погледу вероватноће достизања максималног нивоа каријере (научни/а саветник/ца / редовни/а професор/ка); вредност индекса мања од 1 значи да је удео жена у максимално остваривој улози већи од њиховог просечног присуства међу истраживачким особљем; вредност индекса већа од јединице уместо тога показује присуство ефекта познатог као „ефекат стакленог плафона“, који види жене мање заступљене на највишим позицијама од просечног присуства у истраживачком особљу. Генерално, што је већа вредност коју изнад јединице претпоставља индекс стакленог плафона, то је јачи ефекат стакленог плафона и женама је теже да достигну главну улогу у академској каријери.

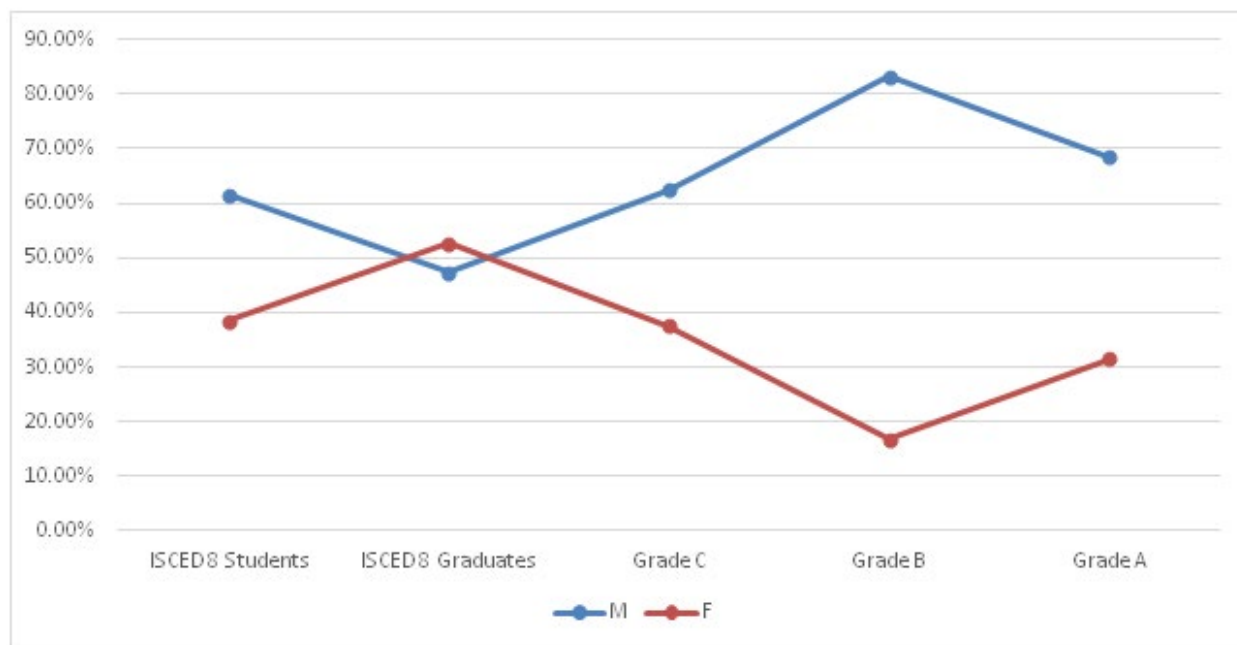
Национални просек за Србију није доступан, али прецизност услова за избора у научна звања предвиђених Правилником о избору у истраживачка звања у овом контексту сигурно има позитиван ефекат. Правилник предвиђа експлицитне минималне квалитативне и квантитативне услове за изборе у научна звања који су исти за све и не оставља могућност за родну дискриминацију у погледу њихове испуњености.

Потребно је свакако истаћи и неколико специфичности ових индикатора у контексту наше институције. МИ САНУ има релативно мали број запослених (78), што са статистичке стране није довољан узорак за закључивање на основу закона великих бројева. Додатно, избори у звања који су обављени након сагледавања стања по основу родних индикатора у оквиру припреме овог Плана су већ сада значајно променили посматране проценте, па анализу индикатора у нашем контексту има смисла користити као пресек фактичког стања у тренутку испитивања.

На графикону 1. је приказано стање родне структуре истраживача запослених у МИ САНУ на дан 1. јуна 2020. године.

⁵ Параметар за промене у проценту жена са порастом у титулама: https://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling

⁶ Треба истаћи да је овај параметар у анализи код других партнера у пројекту значајно виши и да на националном нивоу Француске износи 1,63, Италије 1,68, Немачке 1,77, а Шпаније 1,85.



Графикон 1: Пресек стања родне структуре истраживача МИ САНУ на дан 1. јуна 2020. Категорије одговарају нашим звањима: ISCED8 Students-истраживачи приправници, ISCED8 Graduates-истраживачи сарадници, Grade C-научни сарадници, Grade B-виши научни сарадници, Grade A-научни саветници, а плаве и црвене линије илуструју проценат мушкараца (M), односно жена (F) у одређеној категорији

Додатно треба нагласити да је већина индикатора који се користе на европском нивоу и који су коришћени у овом испитавању примарно конструисана имајући у виду велике организације као што су универзитети, који у свом саставу имају и хуманистичке и техничке науке, и које раде са великим бројем студената и студенткиња различитих профила. Како МИ САНУ не организује наставу, индикаторе за студенте и студенткиње, сем за докторске студије, није имало смисла мерити, па су у нашој анализи под студентима и студенткињама докторских студија интерпретирани истраживачи/це приправници/е и истраживачи/це сарадници/це без доктората.

Друга специфичност је да су индикатори посебно посматрали проценат жена у тзв. МИНТ дисциплинама, а ту су природно код МИ САНУ вредности много више него код осталих партнера на LeTSGEPs пројекту, па и од просечне вредности на нивоу ЕУ. За наше потребе, сврсисходније је радити поређења са другим математичким институтима у Европи и диференцирати категорије према групама математичких и рачунарских дисциплина, што ће такође бити предмет анализе у наредним корацима.

У следећој табели приказани су бројеви запослених научника и научница у највишим звањима по старосним групама.

INDEX: РАНГ А:	Процент (%) жена у највишим звањима, по старосној групи								
	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT	Country F/TOT	EU F/TOT
<35	-	0%	-	0%	-	0%	0	N/A	36%
35–44	-	0%	-	0%	-	0%	0	N/A	28%
45–54	3	23%	3	50%	6	32%	50%	N/A	26%
55+	10	77%	3	50%	13	68%	23%	N/A	23%
Total	13	100%	6	100%	19	100%	32%	F/TOT	%

Табела 2: Процент (%) жена у највишим звањима, по старосној групи на дан 1. јуна 2020

Као што се из табеле 2 види, нема истраживача мушког и женског пола на највишим истраживачким позицијама млађих од 45 година. Иако се сагледава да постоји родна равнотежа у старосном распону од 45 до 55 година, има више истраживача мушког пола у следећем старосном распону 55+. Међутим, узимајући укупан број жена истраживача у рангу А, проценат жена истраживача у оба старосна распона је исти, 50%.

Међутим, у анализи индикатора за МИ САНУ такође је важно узети у обзир периоде у којима је долазило до забране запошљавања у јавном сектору, јер мањак истраживача/ица у појединим старосним добима кореспондира са овим појавама.

Индекс:	Родна структура истраживача у МИ САНУ у јуну 2020							
	M	%M	Ж	%Ж	Укупно	Процент од укупног броја истраживача	%Жене /Укупно у области	Србија Жене /Укупно
Природне науке	36	76.60%	20	66.67%	56	72.73%	35.71%	7.88%
Техничке науке	9	19.15%	8	26.67%	17	22.08%	47.06%	10.54%
Друштвене науке	2	4.26%	1	3.33%	3	3.90%	33.33%	11.52%

Хуманистичке науке	-	0.00%	1	3.33%	1	1.30%	100.00%	5.49%
Укупно	47	100.00%	30	100.00%	77	100.00%	38.96%	47.71%

Табела 3: Фактичко стање родне структуре истраживача/ица по областима у МИ САНУ у јуну 2020.

МИ САНУ је, у међувремену, како је већ наведено, у процесу нове секторске организације предвидео три сектора са руководиоцима, заменицима/цама руководиоца и секретарима и, гледајући родну структуру на овим позицијама данас, можемо да кажемо да је у том смислу остварена пуна родна равнотежа.

Као што је већ поменуто, у марту месецу 2021. је спроведено истраживање и о свакодневици у МИ САНУ и равнотежи пословног и приватног живота запослених. Овакво истраживање је рађено код свих партнера пројекта, а МИ САНУ LeTSGEPs тим је претходно урадио превод упитника на српски језик. За попуњавање упитника је било потребно 20-25 минута. Упитник је попунило 37 запослених у МИ САНУ, приближно 46 процената од укупног броја запослених. Од анкетираних 82 процента су запослени испод 45 година старости.

Упитник се састојао од сета питања груписаних у следеће категорије:

- демографска питања: годиште, род, брачни статус, број деце, брига о деци, структура примања у породици, итд.
- професионална питања: научно звање, задужења у МИ САНУ, врста уговора о раду, однос са надређенима, задовољство послом, итд.
- однос приватног и професионалног живота: породичне обавезе, брига о деци, време посвећено послу, итд.
- друштвене вредности и ставови према родној политици: дискриминација, традиционалне улоге полова, рангирање мера које треба уградити у План остваривања и унапређења родне равноправности, итд.
- слободно време: време које се проводи у слободним активностима, путовања, одмори, итд.
- тест имплицитних асоцијација.

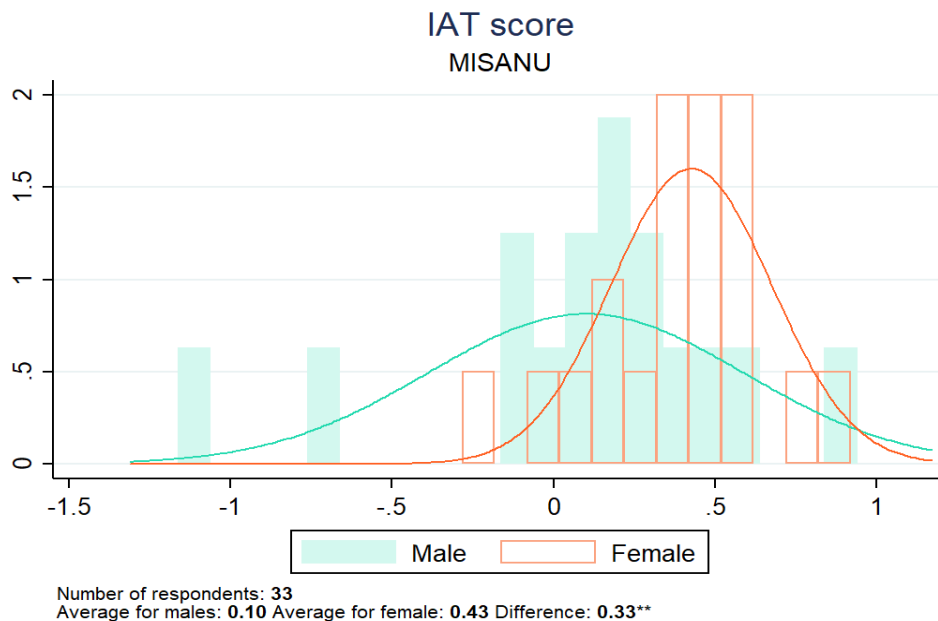
Резултати истраживања су добијени у збирној форми. Већина испитаника/ца је одговорило на питања о дискриминацији унутар МИ САНУ са „не“. Преко 80% испитаника/ца је одговорило да није било суочено или није сведочио било којој форми узнемиравања у МИ САНУ. Један испитаник и једна испитаница су одговорили да су били изложени или сведоци дискриминације по старости, а иста ситуација је и са дискриминацијом према полу. Два испитаника су одговорили да су били изложени или сведоци етнички мотивисане дискриминације, а исти број одговора је добијен и за дискриминацију према вери.

Уочљиво је да су испитаници оба пола у распону 65-100 процената сагласни да су у аспектима могућности за развој каријере, доступности опреме, напредовања, добијања уговора на неодређено време, добијања одсуства и слично остварени једнаки услови за мушкарце и жене, док је у неким питањима било до 27 процената одговора да су услови нешто мало лакши за мушкарце. Изражена је висока подударност одговара и сарадника и сарадница МИ САНУ у овим питањима.

Такође, проценти одговора запослених и сарадника и сарадница се готово поклапају у одговорима на питања која третирају однос приватног и пословног живота и „професионалног сагоревања” (*“professional burnout”*). Око 40 процената испитаника брине о послу када не ради бар половину времена; око 80 посто њих је преуморно да би се на крају дана бринуло о кућним пословима. Око 60 одсто испитаника схвата да их посао спречава да време које желе посвете свом личном животу. Око 40 процената испитаника осећа потребу да ради током празника како би удовољило радним захтевима. Ови показатељи указују на потребу да се ове околности и перцепција додатно анализирају и да се посвети још више пажње постизању баланса између приватне и пословне сфере живота запослених у Институту. Такође, требало би ове резултате упоредити и са осталим секторима и остатком популације у Србији у неком од наредних истраживања.

Тест имплицитних асоцијација (*Implicit Association Test - IAT*) сугерише да испитаници показују малу пристраност према родним улогама. Наиме, позитивна оцена значи јачу повезаност имена мушког призвука и (негативних) атрибута каријере, док негативна оцена сугерише јачу повезаност имена мушког призвука и (позитивних) породичних атрибута. Користећи типичне прагове у литератури, оцена између -0,15 и 0,15 не указује на пристраност, оцена између 0,15 и 0,35 (у апсолутној вредности) указује да постоји блага повезаност између два концепта и оцена виша од 0,35 (у апсолутној вредности) усугерише да постоји умерена до значајна повезаност.

Средњи резултат испитаника у МИ САНУ је 0,25. Испитанице (0,43) су знатно пристрасније од испитаника (0,10), односно мушкарци запослени у МИ САНУ имају мање имплицитних предрасуда у вези родних улога него жене запослене у Институту, што се види и из графикана испод.



Графикон 2: Дистрибуција оцена испитаника на Тесту имплицитних асоцијација. Позитивна вредност указује на јачу везу између „женског“ - „породице“ и „мушког“ - „каријере“. Зеленом бојом су обележени резултати за мушкараце, а наранџастом бојом за жене.

Коначно, испитаници и испитанице су у анкети констатовали односно предложили/е следеће:

- „Наставите да радите као и до сада, нема дискриминације на основу пола”
- „Током породилског и породичног одсуства, исти статус треба гарантовати свима који долазе на посао. Ако мајка није стално запослена, треба повећати заштиту права на повратак на посао након породилског одсуства”.

Посебно ће се посвећивати пажња запосленима који оснивају породицу и користе одсуство тим поводом, што је на срећу узето у обзир од стране законодавца у Србији, те и мушкараци и жене могу да посвете посебну пажњу деци у свим узрастима.

9. Резултати истраживања у току примене Плана родне равноправности из 2021.

Приликом доношења Плана родне равноправности из 2021. урађено је неколико великих истраживања спроведених у оквиру пројекта LeTSGEPs на чије се резултате ослања и овај План. Током 2021. године су започета истраживања о родној структури аутора/ки у Репозиторијуму радова МИ САНУ и на појединим семинарима МИ САНУ. Свакако, ово је посао који захтева додатно време и ресурсе, те ће статистичка обрада ових података и њихово праћење бити у надлежности саветника/це за родну равноправност и превенцију дискриминације.

За Радну групу истраживање родне структуре аутора/ки у Репозиторијуму радова МИ САНУ урадиле су др Марија Шеган Радоњић, научна сарадница и Кристина Милојевић, библиотекарка. Оно је показало да је однос броја аутора према броју ауторки приближно два према један. За Студентски семинар је др Ђорђе Баралић урадио статистику односа броја предавача спрам броја предавачица на семинару у првих пет година рада и поново је добијен однос приближно два према један. Интересантно је да и прелиминарна истраживања за родну структуру предавача на Одељењима МИ САНУ показују сличне вредности, али за неки релевантан закључак је потребно много више јер је укупан број запослених у МИ САНУ мали за статистички резултат. Честу појаву броја два треба заправо узети за однос броја истраживача према броју истраживачица стално запослених у МИ САНУ.

У следећој табели приказани су бројеви запослених научника и научница у одговарајућим научним и истраживачким звањима на дан 15. маја 2022.

Научно или истраживачко звање	Број истраживача у звању	Број истраживачица у звању	Укупан број
Научни саветник/ца	15	5	20
Виши научни сарадник/ца	5	3	8
Научни сарадник/ца	13	6	19
Истраживач/ица сарадник	7	10	17
Истраживач/ица приправник	5	7	12

Закључне напомене

Планом управљања ризицима, МИ САНУ изражава своју посвећеност грађењу родне културе у истраживачком простору Србије и Европе. Предвиђени сет активности, са различитим степенима комплексности, артикулише овај стратешки поглед. Како иницијативе као што је усвајање општих циљева родне равноправности не доводе до родне равноправности *per se*, Планом преузете обавезе материјализују се у конкретан сет корака и акција које ће да буду спроведене.

Схематски приказ предвиђених мера, ресурса и циљева дат је у Табели 2 испод.

Области обухваћене Планом, као формалним документом, и конкретним мерама	Намењени ресурси	Прикупљање и праћење података	Подизање свести и тренинзи о родној равноправности
Повећање учешћа жена у истраживању и иновацијама и побољшање перспективе развоја њихове каријере	+	+	+
Родна равнотежа у руковођењу и доношењу одлука	+	+	+
Интеграција родне димензије у истраживања и курикулуме	+	+	+
Равнотежа пословног и приватног живота и организациона култура	+	+	+
Мере за заштиту од родно мотивисаног насиља укључујући сексуално узнемиравање	+	+	+

Табела 2 Области обухваћене Планом, мере, намењени ресурси и механизми за његово спровођење. + у табели означава да су Планом и другим релевантним документима као што је Финансијски план МИ САНУ предвиђене мере које се односе на област и одговарајући аспект те области

10. Мере које се предвиђају Планом управљања ризицима за период 2022.-2023.

Планом управљања ризицима (План) МИ САНУ допуњује и разрађује своју постојећу регулативу и стратегије развоја, и уз то испуњава задатак који имају све научно-истраживачке организацијаме у Србији. МИ САНУ ће у спровођењу овог Плана наставити да блиско сарађује са Министарством, САНУ, Центром за промоцију науке, Центром за науку и иновације „Тачка пресека”, и другим домаћим и међународним партнерима.

Овим Планом предвиђена су три типа мера према њиховом карактеру: институционалне (ИМ), научно-истраживачке (НИМ) и промотивне (ПМ). Све ове мере теже подршци остваривања равнотеже између посла и приватног живота за запослене у МИ САНУ.

Институционалне мере су мере које треба да унапреде правни оквир МИ САНУ у сфери родне равноправности и превенцији дискриминације, као и унапређењу овог аспекта на

Институту. Научно-истраживачке мере су мере које се тичу питања родне равноправности у пословима везаним за научно-истраживачку делатност, док промотивне мере обухватају мере које се тичу популаризације научног рада и родне равноправности. У Табели 3 наведене су Мере које су предвиђене за реализацију у току примене овог Плана.

Ознака мере	Назив мере
ИМ1	Примена родно осетљивог буџетирања
ИМ2	Подршка родно балансираној структури Управног одбора
ИМ3	Доношење Правилника о одобравању рада од куће и рада на даљину
ИМ4	Доношење Правилника о спречавању сексуалног и другог насиља
НИМ1	Укључивање сарадница МИ САНУ у одговарајуће међународне научне асоцијације жена
НИМ2	Праћење родне структуре аутора/ки у репозиторијуму МИ САНУ, чланова/чланица радних тела и изборних Комисија, и предавача/ица на одељењима и семинарима МИ САНУ
НИМ3	Подршка младим истраживачима/чицама у планирању каријере
НИМ4	Интегрисање родне димензије у научни рад и иновирање у МИСАНУ
ПМ1	Годишња радионица о питањима родне равноправности
ПМ2	Обележавање Дана жена у математици и Дана девојчица у информационо-комуникационим технологијама
ПМ3	Реализација излета за запослене и сараднике МИ САНУ

Табела 3. Приказ Мера предвиђених Планом

У оквиру спровођења Плана, МИ САНУ ће у посматраном периоду применити следећих 10 мера:

Институционалне мере

ИМ1: Примена родно осетљивог буџетирања

Родно осетљиво буџетирање значи одвајање средстава у буџету институције за мере које треба да допринесу родној равноправности у истраживању и укупним активностима, подршци запосленима у планирању породице, и осталим аспектима од значаја за подршку остваривању родне равноправности. Република Србија се обавезала на примену и постепено увођење родно осетљивог буџетирања за све буџетске кориснике, и ту активност координира Министарство финансија. Од 2021. у овај програм укључена је и САНУ, кровна институција МИ САНУ. У контексту МИ САНУ, ова мера значи одвајање средстава у буџету у складу са могућностима за подршку мерама које предвиђа овај План. Први родно осетљив финансијски план урађен је за 2022. годину, а Институт ће тежити да у складу са могућностима и даље унапређује свој финансијски план кроз праведну дистрибуцију средстава са родног аспекта и да учествује у активностима који популаришу бављење науком.

ИМ1	Примена родно осетљивог буџетирања
Кратак опис мере	Примена родно осетљивог буџетирања у финансијском плану и свим активностима МИ САНУ
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none">· Подизање свести о родној равноправности· Развој каријере и могућности за напредовање· Развој родно осетљиве културе· Родно осетљиво буџетирање
Утицај	Материјална подршка мерама унапређења родне равноправности
Циљне групе	Сви/е запослени/е
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Родно буџетирање је начин да се дотакну сва места неједнакости
Начин евалуације	Усвојен родно осетљив финансијски план МИ САНУ на годишњем нивоу
Укључени актери	Руководство МИ САНУ, администрација МИ САНУ
Потребни ресурси	Финансијска средства за подршку мерама из Плана
Очекивани краткорочни ефекти	Родно осетљив процес буџетирања у МИ САНУ
Очекивани средњорочни ефекти	Повећање интересовања за рад у МИ САНУ

Постојећа мера	Постојећа мера
Период примене примене	Почев од 2022.
Фактори успеха	Повећање броја истраживача и истраживачица у МИ САНУ
Појашњење	Родно осетљиво буџетирање је обавеза свих НИО у Србији
Одговорно лице	Управни одбор

ИМ2: Подршка родно балансираној структури Управног одбора

Према Закону о науци и истраживањима и Закону о Српској академији наука и уметности, Институтуом управља Управни одбор чија два члана/ице бира САНУ из редова својих чланова/ица, два члана/ице бирају запослени/е у МИ САНУ тајним гласањем и једног/једну поставља Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије. У Управном одбору, до избора 2022., није било жена.

Овде је важно истаћи да је ова мера била предвиђена Планом из 2021. и да је, иако није реализована, на њој доста урађено. Најпре, упућена је иницијатива Министарству просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије да се у формирању новог сазива Управног одбора води рачуна о родној равноправности, посебно имајући у виду да Министарство делегира члана Управног одбора, док САНУ не може утицати јер у одговарајућем одељењу нема жена академика. Такође, Радна група је у неколико наврата разговарала о важности да се сараднице Института кандидују за члана Управног одбора у следећем изборном циклусу.

ИМ2	Подршка родно балансираној структури Управног одбора
Кратак опис мере	Избор најмање једне колегинице у Управни одбор МИ САНУ
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> · Учешће запослених оба пола у доношењу одлука и управљању институтом · Подизање свести о родној равноправности · Развој каријере и могућности за напредовање · Развој родно осетљиве културе
Утицај	Родна равнотежа у управљачким телима

Циљне групе	Сви запослени/е, руководство МИ САНУ
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Неучествовање жена у Управном одбору МИ САНУ
Начин евалуације	Сваке четири године запослени у МИ САНУ бирају два представника/це у Управни одбор. Циљ је охрабривање и мотивисање сарадница МИ САНУ да се кандидују за чланицу овог тела у следећем изборном циклусу и добију могућност да буду изабране у ово тело према процедури дефинисаној Статутом МИ САНУ.
Укључени актери	<ul style="list-style-type: none"> · LeTSGEPs истраживачки тим · МИ САНУ Радна група за родну равноправност · Руководство МИ САНУ · МИ САНУ Савет за ОИИ · Сви/е запослени/е
Потребни ресурси	Запослени у МИ САНУ
Очекивани краткорочни ефекти	Избор најмање једне сараднице МИ САНУ у Управни одбор
Очекивани средњорочни ефекти	Стварање родне равнотеже у органима управљања Институтом
Постојећа мера	Постојећа мера
Период примене	2022-2024
Фактори успеха	Подизање свести о родној равноправности, примена родне једнакости, оснаживање жена да учествују у управљању институтом и вођењу пројеката
Појашњење	У саставу Управног одбора до последњих избора 2022., није било жена
Одговорно лице	МИ САНУ радна група за родну равноправност, Саветник/ца за родну равноправност и спречавање дискриминације

ИМЗ: Доношење Правилника о одобравању рада од куће и рада на даљину

Равнотежа између приватног живота и посла је витално питање свих запослених, посебно у ванредним животним околностима, и зато је постојање овакве могућности веома важно.

Могућност рада од куће је предвиђена Правилником о раду МИ САНУ, и посебно је значајна у околностима старања о малој деци или неговању блиских чланова породице приликом болести и других сличних околности. Ова *de facto* пракса је упражњавана током претходних деценија у МИ САНУ, али је треба формализовати, прецизирати и ускладити са осталим правним актима. МИ САНУ Радна група за родну равноправност ће, у сарадњи са МИ САНУ Саветом за ОИИ, урадити Правилник о одобравању рада од куће и предложити га Управном одбору на усвајање. Овде напомињемо да је ова мера била предвиђена и Планом родне равноправности из 2021. али да због обима посла и чињенице да је практично све време трајања његове примене била на снази Препорука о раду на даљину, није било услова да се о овој мери дискутује у ширем кругу запослених.

ИМЗ	Доношење Правилника о одобравању рада од куће и рада на даљину
Кратак опис мере	Доношење Правилника о одобравању рада од куће и рада на даљину у посебним породичним или општим околностима
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> · Подршка запосленима у посебним околностима · Развој каријере и могућности за напредовање
Утицај	Боље усклађивање приватних и пословних обавеза
Циљне групе	Сви/е запослени/е, руководство МИ САНУ
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Мера је усмерена на запослене оба пола
Начин евалуације	Усвојен правилник. Број поднетих и одобрених молби за рад од куће.
Укључени актери	<ul style="list-style-type: none"> · Руководство МИ САНУ · Сви/е запослени/е
Потребни ресурси	Нису посебни додатни ресурси
Очекивани краткорочни ефекти	Олакшавање рада запосленима у МИ САНУ

Очекивани средњорочни ефекти	Већа сатисфакција запослених у МИ САНУ послом и укупним животом
Постојећа мера	Да
Период примене	Почев од 2022.
Фактори успеха	Испуњавање радних задатака, усклађивање породичних обавеза и посла
Појашњење	Допуна постојећих мера
Одговорно лице	МИ САНУ радна група за родну равноправност, МИ САНУ Савет за ОИИ, директор/ка и Управни одбор

ИМ4: Доношење Правилника о забрани сексуалног и другог узнемиравања

Правилник о забрани сексуалног и другог узнемиравања је један од аката који треба да буде предвиђен Планом према упутствима за израду планова за остваривање и унапређивање родне равноправности датим од стране Европске комисије, као и скуп правила на чије усвајање и поштовање позива и Закон о родној равноправности. Очекује се је да ће у скорије време и Министарство прописати научно-истраживачким организацијама обавезу усвајања оваквог правилника, или да ће, као у случају Етичког кодекса, понудити неки универзални документ за све научне организације у Србији у складу са Законом о забрани дискриминације и осталим прописима од значаја за родну равноправност.

Радна група сматра да је, као и у случају Етичког кодекса, прави пут прихватити такав акт и по потреби допунити га члановима који би га учинили применљивим и сагласним са Правилником о раду МИ САНУ.

ИМ4	Доношење Правилника о спречавању сексуалног и другог узнемиравања
Кратак опис мере	Усвајање Правилника о забрани сексуалног и другог узнемиравања
Циљеви мере	Заштита запослених од узнемиравања
Утицај	Стварање правних механизма за заштиту од узнемиравања
Циљне групе	Сви запослени

Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Мера се односи на питање заштите од сексуалног и другог узнемиравања
Начин евалуације	Усвајање правилника
Укључени актери	Сви запослени у МИ САНУ
Потребни ресурси	За увођење ове мере нису потребни додатни ресурси, спроводиће се у склопу осталих мера и радних места
Очекивани краткорочни ефекти	Формално регулисање механизма заштите од узнемиравања
Очекивани средњорочни ефекти	Стварање, односно поспешивање личне сигурности и квалитетне радне атмосфере у МИ САНУ
Постојећа мера	Постојећа мера
Период примене	Почев од 2022.
Фактори успеха	Стварање правних механизма за заштиту од узнемиравања
Појашњење	Ова мера је обавезан део Плана родне равноправности предвиђеним Хоризонт “Европа” програмом
Одговорно лице	МИ САНУ Радна група за родну равноправност, МИ САНУ ОИИ савет, директор/ка и Управни одбор

НИМ1: Укључивање сарадница МИ САНУ у одговарајуће међународне научне асоцијације жена

Удружење Жена Европе у математици (ЖЕМ) је основано 1986. године, са циљем да подржи развој каријере жена у математици и њихово умрежавање. У оквиру својих активности организује бројне научне конференције и радионице и блиско сарађује са Европским математичким друштвом чији је МИ САНУ институционални члан. Поред ових, постоји низ других научно уже специјализованих друштава са сличним циљевима.

Учествовање у овим активностима би могло да буде од конкретне научне користи за сараднице и сараднике института, а и прилика да МИ САНУ привуче иностране пројекте и фондове којима би додатно подржао и стимулисао своје сараднице на бављење научним радом, као и подигао укупан ниво научне изузетности Института. Ова мера је такође била предвиђена Планом из 2021. године, али су пандемијски услови, као и неминовно засићење радом и конференцијама на даљину, а потом и ситуација настала отказивањем Међународног математичког конгреса 2022. у

Санкт Петербургу, омели остваривање неких конкретних корака у остваривању ове мере. Имајући у виду да је последњих неколико година на рад МИ САНУ значајно утичу глобалне ситуације на које се никако не може утицати, препоручено је да руководство Института, стручни сарадник/ца за промоцију и трансфер знања и саветник/ца за родну равноправност на годишњем нивоу размотре примену ове мере у складу са финансијским могућностима Института и општим околностима у датом тренутку.

НИМ1	Укључивање сарадница МИ САНУ у рад удружења Жене Европе у математици, и других сличних удружења
Кратак опис мере	Учешће сарадница МИ САНУ у активностима удружења ЖЕМ и других сличних удружења
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> · Подизање свести о родној равноправности · Развој каријере и могућности за напредовање · Развој родно осетљиве културе
Утицај	Већа видљивост колегиница из МИ САНУ на међународној сцени, учешће МИ САНУ у међународним пројектима који се баве родном равноправношћу у науци
Циљне групе	Сви/е запослени/е, руководство МИ САНУ
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Могућност да жене буду чланице међународних комисија и конзорцијума
Начин евалуације	Суфинансирање чланарина колегиницама и учешћа на скуповима у организацији друштва ЖЕМ и других сличних организација сходно буџетским могућностима МИ САНУ
Укључени актери	<ul style="list-style-type: none"> · Руководство МИ САНУ · МИ САНУ Савет за ОИИ · Сви/е запослени/е
Потребни ресурси	Финансијска подршка у складу са могућностима МИ САНУ
Очекивани краткорочни ефекти	Учлањење 5 колегиница МИ САНУ у удружење ЖЕМ или одговарајућег стручног друштва
Очекивани средњорочни ефекти	Повећање међународне видљивости МИ САНУ и његових сарадница на међународној сцени

Постојећа мера	Постојећа мера
Период примене	2022-2024.
Фактори успеха	Подизање свести о родној равноправности, примена родне једнакости, охрабривање жена да учествују у управљању институтом и вођењу пројеката
Појашњење	МИ САНУ институционално није до сада био значајније ангажован у раду овог и сличних удружења
Одговорно лице	Стручни/а сарадник/ца за промоцију и трансфер знања

НИМ2: Праћење родне структуре аутора/ки у репозиторијуму МИ САНУ и предавача/ица на Одељењима и Семинарима МИ САНУ

До сада урађене анализе показују МИ САНУ далеко изнад просека Европске уније када говоримо о доприносу жена у науци. Ипак, стоји да нека дубља статистичка анализа која би узела у обзир специфичност рада у математици није рађена. Овом мером желимо да наредних година пратимо поменуте индикаторе, јер сматрамо да су они најрепрезентативнији у ефективном остварењу мисије МИ САНУ.

Циљ ове мере је повећање заступљености жена у радним телима, изборним и *ad hoc* комисијама, у складу са постојећим законима и правилима, и намером Института да поспешу учествовање жена у раду тела која доносе значајне одлуке, те да се на тај начин и директно, и надамо се, индиректно, утиче на повећање родне равноправности и научне изврности Института.

НИМ2	Праћење родне структуре аутора/ки у репозиторијуму МИ САНУ, чланова/чланица радних тела и изборних комисија, и предавача/ица на одељењима и семинарима МИ САНУ
Кратак опис мере	Праћење родне структуре аутора/ки у репозиторијуму МИ САНУ, чланова/чланица радних тела и изборних комисија, предавача/ица и учесника/ца на одељењима и семинарима МИ САНУ, као и других информација и статистичких података који се прикупљају и евидентирају у МИ САНУ биће, осим збирно, разврстано и исказано и по полу и старосној доби.
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> · Прикупљање релевантних података · Развој каријере и могућности за напредовање

Утицај	Постављање индикатора који би били релевантни за родне анализе у вези са радом Института.
Циљне групе	Сви/е запослени/е, руководство МИ САНУ
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Постојање или непостојање неједнакости није утврђено јер није урађено одговарајуће испитивање
Начин евалуације	Годишњи извештај
Укључени актери	Сви истраживачи/це запослени/е у МИ САНУ
Постојећа мера	Постојећа мера
Потребни ресурси	Истраживачи/це, софтвер за аналитику
Очекивани краткорочни ефекти	Добијање прецизних и валидних података
Очекивани средњорочни ефекти	Развој индикатора који узимају у обзир специфичност институције и природу истраживања у математици, рачунарству и механици
Период примене	Почев од 2021.
Фактори успеха	Подизање свести о родној равноправности, примена родне једнакости
Појашњење	Анализа индикатора
Одговорно лице	Саветник/ца за родну равноправност и спречавање дискриминације

НИМЗ: Подршка младим истраживачима/чицама у планирању каријере

Програм менторства би омогућио млађим сарадницима и сарадницама Института, као и свима другима који сматрају да им је то потребно, да се посаветују о питањима у вези са родном равноправношћу, уравнотежавањем радних и породичних обавеза, планирањем усавршавања и каријере и подршком у напредовању.

МИ САНУ већ има сличну неформалну праксу, али овим програмом би се омогућило да се сви који то желе обрате надлежнима у Институту, који би потом ангажовали неке од истакнутих научника и научница да својим саветима помогну, као ментори и менторке у погледу наведених тема. Ова мера је била предвиђена Планом из 2021. али због већ наведених разлога, није се могло пуно урадити на њеном формализовању. Радна група је разговарала и потражила искуства партнерских институција на пројекту LeTSGEPs како би искористила нека већ постојећа добра решења.

НИМЗ	Подршка младим истраживачима/чицама у планирању каријере
Кратак опис мере	Подршка младим сарадницима и сарадницима у планирању каријере кроз програм менторског саветовања
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> · Подршка запосленима у посебним околностима · Развој каријере и могућности за напредовање
Утицај	Подршка, саветовање и усмеравање запослених у развоју каријере и равнотежи приватних и пословних обавеза
Циљне групе	Млади/е истраживачи/це, студенти/киње, научни сарадници/е
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Постојање или непостојање неједнакости није утврђено јер није урађено одговарајуће испитивање
Начин евалуације	Извештаји о програму
Потребни ресурси	Заинтересовани запослени
Очекивани краткорочни ефекти	Повећање обима и квалитета унутрашње комуникације између млађих и старијих запослених МИ САНУ
Очекивани средњорочни ефекти	Јачање поверења и грађење институционалних капацитета МИ САНУ
Постојећа мера	Постојећа мера
Укључени актери	Сви запослени у МИ САНУ
Период примене	Почев од 2022.
Фактори успеха	Подизање свести, примена родне једнакости, развој каријере
Појашњење	Овај програм менторства има циљ да пружи подршку која није уско стручно везана за научни рад
Одговорно лице	Помоћник/ца директора/ке за међународну сарадњу, рад са младим талентима у математици, рачунарским наукама и механици и популаризацију математичких наука, саветник/ца МИ САНУ на пројекту LeTSGEPs и МИ САНУ Савет за ОИИ

НИМ4: Интегрисање родне димензије у научни рад и иновирање

Родно сензибилна истраживања узимају у обзир разлике између мушкараца и жена у свим аспектима истраживања, од иницијалне идеје, формулисања истраживачких питања, циљева и методологија, до исхода и презентације резултата. Род је, дакле, део дизајна истраживања и систематски се прати и контролише током истраживачког и иновационог процеса, чак и када није главни фокус анализе.

Поред интеграције рода у садржај, родно сензибилни приступ настоји да обезбеди и равноправан удео и жена и мушкараца у научном раду. Родно уравнотежени истраживачки тимови раде као врхунски у својим областима, а родно сензибилни приступ додатно подстиче истраживаче/ице да користе сензибилнију методологију истраживања уопште. Интегрисање родне димензије, дакле, чини истраживање квалитетнијим и ваљанијим кроз:

- 1) помагање у постизању релевантнијих резултата истраживања за друштво;
- 2) омогућавање развоја нових парадигми истраживања, подучавања и напредовања у каријери у истраживачким институцијама;
- 3) омогућавање припреме више конкурентних предлога за финансирање истраживања из националних и међународних извора, будући да овај приступ представља један од постулата савременог научног рада.

У том циљу, МИ САНУ активно подржава интегрисање родне димензије у истраживачки рад и припремиће препоруке за увођење родно осетљивог приступа кроз сугестије: а) како узети у обзир род приликом састављања истраживачких тимова и б) како род интегрисати у садржај истраживања.

Такође, посветиће се посебна пажња укључивању садржаја родне равноправности приликом доношења планова и програма рада и истраживања, семинара и других активности, тако да се искључе родно стереотипни, мизогини и мизандријски садржаји и укључе садржаји у вези са родном равноправношћу у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет.

НИМ4	Интегрисање родне димензије у научни рад и иновације
Кратак опис мере	Интегрисање родне димензије у научни рад и иновирање у МИСАНУ
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none">• Обезбеђивање изврности у истраживању и иновацијама• Искоришћавање креативне снаге родне анализе за науку и иновације• Побољшање друштвене релевантности произведеног знања, технологија и иновација• Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање

	узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и поштовање права на лични интегритет
Утицај	<ul style="list-style-type: none"> • Сагледавање родних норми • Разбијање родних стереотипа • Унапређење квалитета научног рада
Циљне групе	Сви/е истраживачи/це у МИСАНУ
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Сва места неједнакости у научном раду и иновацијама
Начин евалуације	Праћење укључености родне димензије у истраживања МИ САНУ (испитивање родних норми и стереотипа и истраживање потреба, ставова и понашања оба пола кроз истраживачки рад) Припремљен водич са препорукама за интегрисање родне димензије у научни рад и иновирање
Укључени актери	Научно веће МИ САНУ, сви/е учесници/це у истраживањима, МИ САНУ Радна група за родну равноправност, МИ САНУ Савет за ОИИ
Потребни ресурси	Финансијска средства за подршку мерама
Очекивани краткорочни ефекти	Интегрисање родне димензије у научни рад МИ САНУ Искључивање родно стереотипних, мизогиних и мизандријских садржаја, и укључивање садржаја у вези са родном равноправношћу
Очекивани средњорочни ефекти	Повећана изврност научног рада и резултата МИ САНУ
Постојећа мера	Не, нова мера
Период примене	Почев од 2021.
Фактори успеха	Повећан број научних радова са интегрисаном родном димензијом
Појашњење	Родна компонента у науци и иновацијама, је предуслов за научну изузетност (нужно засновану на инклузивности и интерсекционалности), те представља један од кључних захтева за давање подршке научним пројектима на националним и међунараодном нивоу.
Одговорно лице	Директор/ка, МИ САНУ Радна група за родну равноправност, МИ САНУ Савет за ОИИ

ПМ1: Годишња радионица о питањима родне равноправности

МИ САНУ ће наставити традицију започету 2018. године Инфо даном из области Одговорног истраживања и развоја, и организовати годишње радионице у циљу промовисања свих аспеката одговорног истраживања и иновација, подизања културе родне осетљивости, и упознавања посебно млађих колега и колегиница са могућностима за развој каријере у области математичких и рачунарских наука.

Циљ ове радионице је, поред промовисања и увођења родне равноправности у све токове рада у МИ САНУ, и припрема и учешће МИ САНУ у интегрисању Истраживачког система Републике Србије у Европски истраживачки простор, као и конкурисање за финансијска средства за подршку женама у науци.

ПМ1	Годишња радионица о питањима родне равноправности
Кратак опис мере	Радионица посвећена перспективама и могућностима за развој каријере у математици и рачунарским наукама и родним питањима
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none">· Подизање свести о родној равноправности· Развој каријере и информисање о могућностима за уавршавање· Уграђивање родне компоненте у истраживање· Унапређење родне културе
Утицај	<ol style="list-style-type: none">1. Повећање учешће жена у научно-истраживачким пројектима и побољшање перспективе у каријери2. Сагледавање родне димензије у истраживањима
Циљне групе	Истраживачице и истраживачи, сараднице и сарадници МИ САНУ, студенткиње и студенти
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Мањак сагледавања родне равноправности у неким аспектима

Начин евалуације	Предвиђена средства у буџету МИ САНУ за ову намену. Успешно организована радионица са великим бројем учесника.
Укључени актери	<ul style="list-style-type: none"> · LeTSGEPs истраживачки тим · МИ САНУ Радна група за родну равноправност · Руководство МИ САНУ · МИ САНУ Савет за ОИИ
Потребни ресурси	Организациони тим, финансијска средства за путовања, штампани материјал, коктел, кафе паузе и др.
Очекивани краткорочни ефекти	Број учесника радионице је већи од 35
Очекивани средњорочни ефекти	Повећање броја младих истраживачица у МИ САНУ
Постојећа мера	Да
Период примене	Годишње
Фактори успеха	Подизање свести, примена родне једнакости, добијање средстава од Министарства, UN Women у Србији и других финансијера и развојних институција
Појашњење	Активност ће бити спроведена у блиској сарадњи са МИ САНУ Саветом за ОИИ
Одговорно лице	Помоћник/ца директора за међународну сарадњу, рад са младим талентима у математици, рачунарским наукама и механици и популаризацију математичких наука

ПМ2: Обележавање Дана жена у математици и Дана девојчица у информационо-комуникационим технологијама

МИ САНУ је протеклих година урадио доста на промоцији математичких и рачунарских наука у Републици Србији. Придруживао се иницијативама које је покретало Европско математичко друштво, те се од 2020. године у оквиру манифестације Мај месец математике планирају посебне активности посвећене женама у математици и обележавање Дана жена у математици. Дан девојчица у информационо-комуникационим технологијама је обележен 26. априла 2022. по први пут. У наредном периоду план је да се настави са овом праксом, јер ова мера треба да подстакне

младе да каријеру наставе у овим наукама, али и да имају у виду МИ САНУ као једно од добрих места у којима бих могли/е да наставе свој професионални развој.

ПМ2	Обележавање Дана жена у математици и Дана девојчица у ИКТ
Кратак опис мере	Осмишљавање и организовање обележавања Дана жена у математици, Дана жена у рачунарству, и Дана девојчица у ИКТ
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none"> · Подизање свести о родној равноправности · Развој каријере и могућности за напредовање · Развој родно осетљиве културе
Утицај	Популаризација математичких, рачунарских наука и механике
Циљне групе	Истраживачи/це, студенти/киње, ученици/е
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Повећање броја студенткиња докторских студија математике, рачунарства и механике
Начин евалуације	Одржани догађаји
Укључени актери	Истраживачи/це, руководство МИ САНУ
Потребни ресурси	Финансијска средства за организовање догађаја
Очекивани краткорочни ефекти	Популаризација каријере жена у математици и рачунарству
Очекивани средњорочни ефекти	Повећање интересовања за рад у МИ САНУ
Постојећа мера	Делимично, уводи се обележавање Дана жена у рачунарству и Дана девојчица у ИКТ
Период примене	Почев од 2021.
Фактори успеха	Повећање броја младих истраживача и истраживачица у МИ САНУ
Појашњење	Дан жена у математици се већ обележава у склопу манифестације Мај месец математике посебним догађајима
Одговорно лице	МИ САНУ Савет за ОИИ

ПМЗ: Реализација излета за запослене и сараднике МИ САНУ

Као и цели свет, МИ САНУ је од 2020. до 2022. морао да се суочи са изазовима рада од куће и рада на даљину. То је неминовно произвело физичку дистанцу међу запосленима и нарушавање равнотеже између пословних и приватних обавеза. Радна група је од запослених добила предлог да се за сараднике института организује екскурзија или излет који би за циљ имао дружење у неформалној атмосфери и могућност да се сарадници Института упознају и да се делом надоместе негативни ефекти трогодишњег одсуства догађаја уживо. Оваква пракса постоји како у привредном сектору, тако и у многим нашим партнерским институцијама у академском сектору.

ПМЗ	Реализација излета за запослене и сараднике МИ САНУ
Кратак опис мере	Реализација излета за запослене и сараднике МИ САНУ
Циљеви мере	<ul style="list-style-type: none">· Подизање свести о родној равноправности· Поспешивање добре и пријатељске атмосфере међу запосленима· Развој родно осетљиве културе
Утицај	Унапређење добрих међуљудских односа
Циљне групе	Сарадници/сараднице МИ САНУ
Институционална места неједнакости која треба дотаћи мером	Равнотежа између приватних и пословних обавеза запослених
Начин евалуације	Одржани догађаји
Укључени актери	Сарадници МИ САНУ
Потребни ресурси	Финансијска средства за организовање догађаја
Очекивани краткорочни ефекти	Унапређење радне климе у МИ САНУ
Очекивани средњорочни ефекти	Повећање интересовања за рад у МИ САНУ
Постојећа мера	Нова мера
Период примене	Почев од 2023.

Фактори успеха	Повећање броја младих истраживача и истраживачица у МИ САНУ
Појашњење	Мера је предложена у консултацији са запосленима у МИ САНУ
Одговорно лице	МИ САНУ Савет за ОИИ

**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**
Математички институт САНУ
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: МАТЕМАТИЧКИ ИНСТИТУТ САНУ _____ Број телефона: 011 2630 170 Веб сајт: http://www.mi.sanu.ac.rs/ Матични број: 07017871 ПИБ: 100056973		
2. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица:	88		
2. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена:	40	(45,45%)	
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца:	48	(54,55%)	
2. в	Старосна структура :	<p>Укупно: _____ Од 21-30 година живота Ж: _____ 12(13,64%) _____ 7(58,33%) М: _____ 5(41 , 67 %)</p> <p>Укупно _____ 32(36,36%) Од 31-40 година живота Ж: _____ 12(37,5%) М: _____ 20(62,5%)</p> <p>Укупно: _____ 22 (25%) Од 41-50 година живота Ж: _____ 14(63,64 %) М: _____ 8(36,36 %)</p> <p>Укупно: _____ 16 Од 51-60 година живота (18,18%)Ж: _____ 6(_____ 37,5%) М: _____ 10(62,5%)</p> <p>Укупно: _____ 6(6,82%) Од 61-70 година живота Ж: _____ 1(16,67%) М: _____ 5(83,33%)</p>		
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
	1. 80.3	53(60,22%)	17(42,5%)	36(75%)
	2. 71.3	13(14,77%)	7(17,5%)	6(12,5%)
	3. 71.4	17(19,32%)	10(25%)	7(14,60 %)
	4. 62.4	2(2,28%)	2(5%)	0(0%)

6. б Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Ж: _____ 0(0_%)
М: _____ 0(0_%)
Од 21-30 година живота

Ж: _____ 0(0_%)
М: _____ 0(0%)
Од 31-40 година живота

Ж: _____ 0(0_%)
М: _____ 0(0_%)
Од 41-50 година живота

Ж: _____ 0(0_%)
М: _____ 0(0_%)
Од 51-60 година живота

Ж: _____ 0(0_%)
М: _____ 0(0_%)
Од 61-70 година живота

Разлози: _____

7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.
Навести разлоге: Научна звања

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.
Навести разлоге: Стручност и научна звања

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
2.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
3.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
4.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
5.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
6.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
7.	0(0%)	0(0%)	0(0%)
8.	0(0%)	0(0%)	0(0%)

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: _____ 0(0%) Од 21-30 година живота
Ж: _____ 0(0%)
М: _____ 0(0%)

	<p>Укупно: _____ 0(0%) Од 31-40 година живота Ж: _____ 0(0%) М: _____ 0(0%)</p> <p>Укупно: _____ 0(0%) Од 41-50 година живота Ж: _____ 0(0%) М: _____ 0(0%)</p> <p>Укупно: _____ 0(0%) Од 51-60 година живота Ж: _____ 0(0%) М: _____ 0(0%)</p> <p>Укупно: _____ 0(0%) Од 61-70 година живота Ж: _____ 0(0%) М: _____ 0(0%)</p>																		
11.	<p>Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10. овог обрасца. Навести начин поступања: <u>На основу Правилника о превенцији и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања</u></p>																		
12. а	<p>Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције: 0</p>																		
12. б	<p>Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције: 0</p> <p>_____</p>																		
12. в	<p>Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама: <u>Нисмо имали случајеве те врсте</u></p>																		
13.	<p>Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:</p> <p>Укупно: _____ 14(15.91_%) Ж: _____ 9(22.5_%) М: _____ 5(10.42%)</p>																		
14.	<p>Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ниво квалификације:</th> <th>Укупно</th> <th>Ж:</th> <th>М:</th> <th>Од 21-30 г.</th> <th>Од 31-40 г.</th> <th>Од 41-50 г.</th> <th>Од 51-60 г.</th> <th>Од 61-70 г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.80.3</td> <td>23(26.14____%)</td> <td>8(20____%)</td> <td>15(____31.25%)</td> <td>Ж0(____0%) М0(____0%)</td> <td>Ж0(____0%) М3(____20%)</td> <td>Ж2(25_%) М0(____%)</td> <td>Ж5(____62.5%) М7(____46.67%)</td> <td>Ж1(____%) М5(____33.33%)</td> </tr> </tbody> </table>	Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.	1.80.3	23(26.14____%)	8(20____%)	15(____31.25%)	Ж0(____0%) М0(____0%)	Ж0(____0%) М3(____20%)	Ж2(25_%) М0(____%)	Ж5(____62.5%) М7(____46.67%)	Ж1(____%) М5(____33.33%)
Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.											
1.80.3	23(26.14____%)	8(20____%)	15(____31.25%)	Ж0(____0%) М0(____0%)	Ж0(____0%) М3(____20%)	Ж2(25_%) М0(____%)	Ж5(____62.5%) М7(____46.67%)	Ж1(____%) М5(____33.33%)											

2.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
3.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
4.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
5.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
6.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
7.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
8.	(__%)	(__%)	(__%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)	Ж (__%) М (%)
15.	Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу: Укупно: _____ 0(____ 0%) Ж: _____ 0(____ 0%) М: _____ 0(____ 0%)							
16.	Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:							
	Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):			
	_____ 0(____ 0%)		_____ 0(____ 0%)	_____ 0(____ 0%)				

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Биљана	Презиме: Недељков	Контакт телефон: 011 2630 170	Електронска адреса: biljanasanu1003@turing.mi.sanu.ac.rs	Потпис:
-------------	-------------------	-------------------------------	--	---------

Датум: 27.03.2023.

Место: Београд

(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

ИЗВЕШТАЈ
О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2022. до 31. 12. 2022. године

МАТЕМАТИЧКИ ИНСТИТУТ САНУ

Назив: МАТЕМАТИЧКИ ИНСТИТУТ САНУ

Седиште и адреса: Београд, Кнеза Михаила 36

Број телефона: 011 2630 170

Електронска адреса: office@mi.sanu.ac.rs

Веб сајт: http://www.mi.sanu.ac.rs/

Матични број: 07017871

ПИБ: 100056973

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Математичког института САНУ, Број: 291/6, донет 04.05.2023. у Београду.

I. Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:

- 1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:

Математички институт САНУ, као учесник међународног пројекта LeTSGEPs - Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions (2019-2023) који финансира Европска унија у Хоризонт 2020-оквиру, већ неколико година спроводи активности које имају за циљ остварење родне равноправности. У оквиру тих активности је усвојен Плана остваривања и унапређења родне равноправности који се једном годишње ажурира. То је довело до уравнотежености принципа родне равноправности на нивоу Института. Посебно, финансирање запослених не зависи од родне структуре, већ је базирано на правилима које прописује Министарство за науку.

- 2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:

а) занемарљив _____,

б) мали _____,

в) средњи _____,

г) велики _____,

д) изразито велики _____.

- 3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):
- а) веома висок (црвена) _____,
 - б) висок (наранџаста) _____,
 - в) умерени (жута) _____,
 - г) **низак (зелена)** _____.
- 4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:
- а) катастрофалне _____,
 - б) озбиљне _____,
 - в) умерене _____,
 - г) мале _____,
 - д) **минималне** _____.
- 5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Усвојени су План остваривања и унапређења родне равноправности и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. Структура руководиоца Института, као и Управног одбора је уравнотежена у смислу принципа родне равноправности.

II. Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, и успостављање систематских процедура и информационог система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података
- 2) Организовање годишње радионице о питањима родне равноправности у истраживању
- 3) Обележавање Дана жена у математици, Дана жена у рачунарству, и Дана девојчица у информационо-комуникационим технологијама
- 4) Избор најмање једне колегинице из редова запослених у Управни одбор МИСАНУ у следећем изборном циклусу
- 5) Праћење степена интегрисаности родне димензије у истраживања МИ САНУ (испитивање родних норми и стереотипа и истраживање потреба, ставова и понашања оба пола кроз истраживачки рад)

III. Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Именовано је лице одговорно за праћење питања из области родне равноправности
- 2) У Управном одбору је остварена родна равнотежа
- 3) Обележени су дани жена у математици, рачунарству и ИТу
- 4) Организована је радионица о интегрисању родне равноправности у истраживању и иновацијама

У јуну 2022. Одржана је радионица под називом Родна равноправност у Научно-истраживачким организацијама - стратегије, преговарање, одрживост, којој су поред великог броја запослених са Математичког института, присуствовали и представници других НИО.

5) Усвојен је правилник о забрани сексуалног и другог узнемиравања

У децембру 2022. Управни одбор МИ САНУ усвојио Правилник о превенцији и заштити од сексуалног узнемиравања

Разлози због којих мере нису спроведене: мере се спроводе према плану.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

Име: Биљана	Презиме: Недељков	Контакт телефон: 0604590850	Електронскаадреса: biljanasanu1003@mi.sanu.ac.rs	Потпис:
----------------	----------------------	-----------------------------------	---	---------

Датум: 27.03.2023.

Место: Београд

М.П. _____
(печат и потпис одговорног лица)
Назив функције, име и презиме руководиоца

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2022. до 31. 12. 2022. године

МАТЕМАТИЧКИ ИНСТИТУТ САНУ

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: МАТЕМАТИЧКИ ИНСТИТУТ САНУ Седиште и адреса: Београд, Кнеза Михаила 36 Број телефона: 011 2630 170 Електронска адреса: office@mi.sanu.ac.rs Веб сајт: http://www.mi.sanu.ac.rs/ Матични број: 07017871 ПИБ: 100056973
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 04.05.2023.; д) Датум јавног објављивања: 17.05.2023.; њ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: http://www.mi.sanu.ac.rs/novi_sajt/news/an_doc/20230331_Plan_upravljaj_nja_rizicima_2022.pdf
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): врло добро б) Списак посебних мера: Обзиром на специфичну позицију Института који је научно-истраживачки институт у оквиру Српске академије наука и уметности и подлеже Закону о САНУ, што се нарочито огледа у процедури именовања Управног одбора (УО МИСАНУ), посебно се води рачуна о остваривању родне равноправности приликом формирања овог тела. в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Због састава САНУ, из редова Академије није могуће именовати жене у састав УО МИСАНУ. г) Почетак примене посебних мера: 2020. године. д) Начин спровођења и контроле примене посебних

	<p>мера:</p> <p>Предлагање чланова УО МИСАНУ из редова запослених у Институту, консултације са Министарством за науку око именовања члана УО МИСАНУ који представља Министарство.</p> <hr/> <p>ђ) Престанак спровођења посебних мера: 2021. године када је постигнут зацртани циљ.</p>
4.	<p>Унети разлоге због којих није остварена уравниотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравниотежена заступљеност полова није остварена):</p> <p>Уравниотеженост је остварена.</p>

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Биљана	Презиме: Недељков	Контакт телефон: 0604590850	Електронска адреса: biljanasanu1003@turing.mi.sanu.ac.rs	Потпис:
----------------	----------------------	--------------------------------	---	---------

ПРИЛОГ:

- **Образац 1**

Датум: 27.03.2023.

Место: Београд

М.П. _____

(потпис овлашћеног лица)

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

Број: 230/1
13.03.2023. године

На основу члана 64. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана 23. Статута Математичког института САНУ, директор Математичког института САНУ доноси:

О Д Л У К У
о одређивању лица задуженог за родну равноправност

I Именује се Биљана Недељков, запослени/а на пословима стручне сараднице за промоцију и трансфер знања у Математичком институту САНУ, за лице задужено за родну равноправност у Математичком институту САНУ.

II Именовани/а, као лице задужено за родну равноправност, дужан је да:

1. прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;
2. прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
3. доставља извештаје из тачке 2) овог става руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља министарству надлежном за људска права;
4. сарађује са министарством надлежним за људска права и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
5. припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
6. предлаже одређивање посебних мера у Математичком институту САНУ, у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у складу са Законом о родној равноправности, Националном стратегијом за родну равноправност и Акционим планом за спровођење Стратегије;
7. обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
8. обавља и друге послове у вези са спровођењем Закона о родној равноправности.

III О овој одлуци обавестити министарство надлежно за људска права.

IV Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Математичког института САНУ.

Доставити:

- Именованом
- Министарству
- Архиви

Директор
