



Истраживачко-развојни институт за вештачку интелигенцију Србије
Фрушкогорска 1, 21000 Нови Сад, Република Србија
www.ivi.ac.rs

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ИСТРАЖИВАЧКО-РАЗВОЈНОГ ИНСТИТУТА ЗА ВЕШТАЧКУ ИНТЕЛИГЕНЦИЈУ СРБИЈЕ

Нови Сад, мај 2025. године

Овај План родне равноправности настаје из потребе да се формализује стратешко опредељење Истраживачко-развојног института за вештачку интелигенцију Србије и његових запослених за остваривањем родне равноправности као једне од вредности институције и једног од предуслова научно-истраживачког рада.

Институт је основан 2021. и посвећен је остваривању иновација и научне изврности у области основних и примењених истраживања вештачке интелигенције и преношењу научних достигнућа у праксу кроз сарадњу са привредом.

Институт препознаје значај доприноса свих својих запослених у остваривању развојних циљева Института и посвећен је изградњи и одржавању радног окружења и пословне културе које негују слободу у истраживачком раду, као и међусобно поштовање и уважавање свих запослених. Један од елемената неопходних у стварању оваквог окружења је управо унапређење родне равноправности, односно пружања једнаких могућности свима.

Уз пуно поштовање свих правних норми важећих у Републици Србији у области родне равноправности, у изради овог документа су праћене и смернице Европске комисије и релевантних тела намењених научно-истраживачким институцијама, а у вези са процесом успостављања Плана родне равноправности и његових елемената.

Процес израде Плана обухватио је припремне активности, интерне анализе стања, дискусију колегијума а потом и целог колектива. Након тога је уследило планирање активности. Предстоји фаза спровођења и мониторинга спроведених активности.

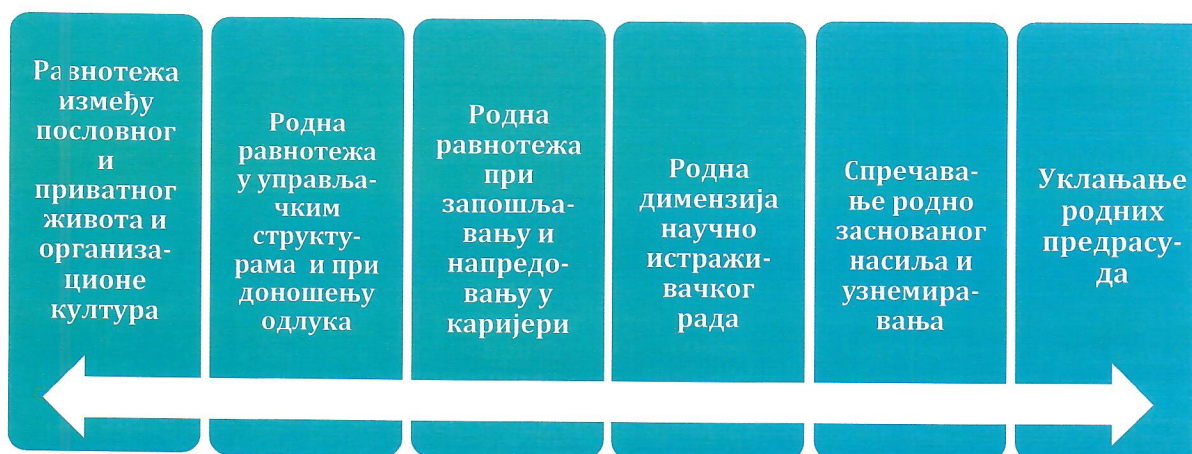
План предвиђа низ активности које имају за циљ промовисање родне равноправности у оквиру даљих институционалних и организационих унапређења. Њиме су представљене специфичности Института и основу налази у спроведеној интерној анализи.

Овај план се може сматрати почетним кораком у настојању трајног успостављања и гајења културе родне равноправности у Институту. Са тим у вези, планира се укључивање запослених и у предстојеће ревизије плана и будућа унапређења.

План предвиђа ресурсе за спровођење активности у смислу промовисања и остваривања родне равноправности на Институту. Предвиђени ресурси могу бити људски али и финансијски.

На крају и не мање важно, План родне равноправности, његово спровођење и будућа унапређења су прилика за унапређење капацитета запослених и унапређење културе пословања Института уз остваривање родне равноправности.

Области обухваћене Планом родне равноправности



Лице задужено за родну равноправност на Истраживачко-развојном институту за вештачку интелигенцију Србије, и координацију израде и реализације плана је Тамара Башић, на радном месту Шеф службе општих послова, е-маил: tamara.basic@ivi.ac.rs.

Анализа стања

План родне равноправности (ПРР) израђен је у складу са идентификованим потребама Института и представља основ за будуће активности и мере у циљу осигуравања одрживог - родно равноправног система. За потребе писања овог плана, прикупљени су и анализирани следећи подаци:

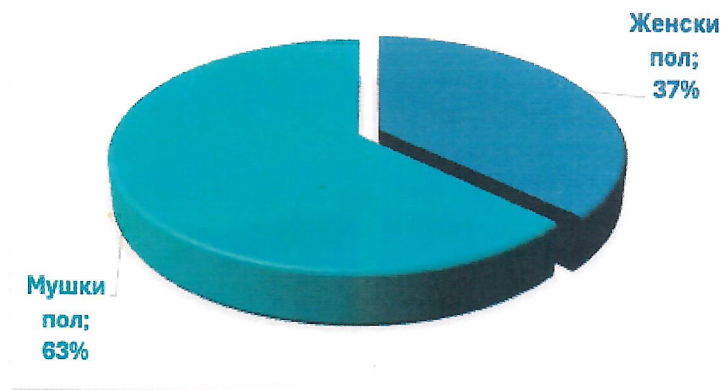
1. Доступни интерни подаци, док су обавезни и препоручени елементи ПРР коришћени као смернице;
2. Информације прикупљене током дискусије на радионици са запосленима на тему родне равноправности.

Овај План приказује посвећеност Института начелима родне равноправности, постављањем јасних циљева са детаљно описаним активностима и мерама. У складу са представљеном обавезом План приказује:

1. Ресурсе за израду, имплементацију и праћење ПРР – ресурси могу бити финансијски и људски, попут активности именоване особе задужене за ПРР као и адекватно време посвећено бављењем темом родне равноправности;
2. Активности прикупљања и праћења података заснованих на подацима о полу запослених. Ови подаци обухватају годишње извештаје и евалуацију на основу индикатора;
3. Обуку за изградњу капацитета запослених на тему родне равноправности у циљу елиминације родно заснованих стереотипа.

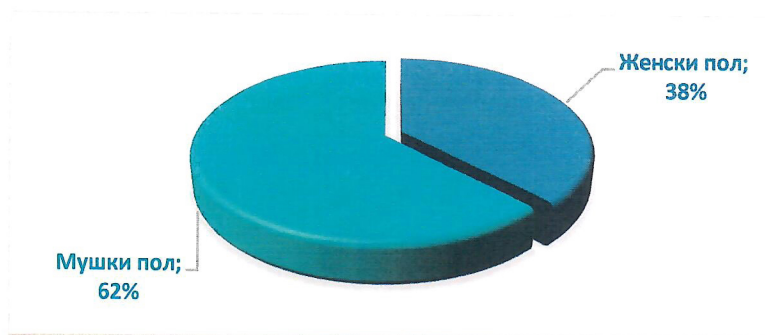
Доступни интерни подаци (на крају првог квартала 2025. године) показују следећу структуру запослених, приказану на графикону 1 и 2 и табели 1.

Графикон 1. Полна дистрибуција запослених на Институту



Графикон 1 представља полну дистрибуцију запослених на институту, где је мушки пол у већини, с тим што се овај однос променио у односу на исти период пре две године (март 2023.) на начин да се удео особа женског пола повећао за 4%, односно удео мушког пола смањено за 4%.

Графикон 2. Полна дистрибуција на руководећим позицијама



Графикон 2 представља полну дистрибуцију менаџмента Института, која је врло слична укупној расподели која се односи на све запослене. Овде су укључене позиције директора, вођа истраживачких група и руководиоца служби. Када је реч о Управном одбору Института, однос је нешто више избалансиран, 43% чине жене а 57% мушкарци.

У наставку је дат преглед полне структуре, са расподелом по истраживачким јуниорским и сениорским позицијама и запосленима који раде на административним позицијама (у Служби општих послова, Служби за развој и управљање пројектима и Служби за трансфер технологија). У сениорске позиције спадају следећа звања/радна места: научни саветник, виши научни сарадник, научни сарадник, стручни саветник, виши стручни сарадник. У јуниорске позиције спадају: истраживач сарадник, истраживач приправник и стручни сарадник.

Табела 1. Полна дистрибуција по позицијама

Позиција	Женски пол (%)*	Мушки пол (%)*
Истраживач- Сениор	26%	74%
Истраживач- Јуниор	41%	59%
Администрација	70%	30%

У односу на исти период пре две године (март 2023.), дошло је до пораста удела женског пола у обе категорије истраживачких позиција, док је код

административних позиција обрнута ситуација. Конкретно, удео женског пола на сениорским истраживачким позицијама је порастао са 18,5% на 26%, код јуниорских истраживачких позиција са 37,5% на 41%, док је код административних позиција удео мушког пола порастао са 25% на 30%.

АКЦИОНИ ПЛАН ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ПЕРИОД 2025. – 2026. ГОДИНЕ

Посебан циљ 1: Унапређење знања о принципима родне равноправности међу запосленима					
Активност 1.1	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Интерна радионица за запослене и радно ангажоване на Институту	Повећана свест и знање на тему родне равноправности	Присуство минимум две трећине запослених заједно са руководством	Списак присутних	Прва половина 2025.	Овлашћено лице за родну равноправност
Активност 1.2	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Похађање обука из области родне равноправности	Унапређење знања овлашћеног лица или других запослених	Минимум једна додатна едукација	Сертификат о учешћу	До краја 2025. године	Овлашћено лице за родну равноправност
Посебан циљ 2: Континуирано прикупљање и анализа родних података					
Активност 2.1	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Годишња анализа интерних података о полној дистрибуцији запослених	Нове активности и мере у складу са идентификованим потребама	Израда годишњег извештаја	Годишњи извештај (Портал Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог)	На крају сваке календарске године	Служба општих послова
Активност 2.2	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи

Ад хок извештаји о полној и старосној дистрибуцији	Достављање тражених података за шире статистичке анализе	Правовремена израда извештаја	У зависности од захтева	У зависности од захтева	Служба општинских послова
Посебан циљ 3: Оснаживање запослених и унапређење интерних процедура са циљем одржавања равнотеже између приватног и пословног живота запослених					
Активност 3.1	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Онбординг - реинтеграција за запослене који се враћају са породиљског/ родитељског одсуства	Подршка и старатељима, ради лакшег успостављања радне/приватне динамике	Реализација одмах по повратку на рад	Запослени	Текућа активност	Менаџер људских ресурса
Активност 3.2	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Пилот пројекат 'Моја каријера' или 'Мој докторат', са циљем дефинисања планова и циљева проф. развоја	Боља организација активности и времена, веће задовољство послом	Запослени имају индивидуалне планове развоја или План рада и напретка на докторату, ако су докторанти	Индивидуални планови	Текућа активност, са унапред дефинисаном динамиком	Вођа истраживачке групе за зелене технологije
Активност 3.3	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Након пилота, укључивање других делова Института	Боља организација активности и времена, веће	Минимум још једна истраж. група има индивидуалне планове развоја	Индивидуални планови	До краја 2026.	Вође осталих истраживачких група; Менаџер људских ресурса

	задовољство послом					
Активност 3.4	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи	
Креирање портала са интерном документацијом	Доступност свих процедура, правилника, формулара, како би запосленима била доступно независно од режима рада	Објављена документација	ИВИ Интранет	Прва половина 2025.	Служба општих послова	
Посебан циљ 4: Унапређење организационе културе						
Активност 4.1	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи	
Обука новозапослених на тему асертивне комуникације	Побољшан ниво комуникације ради лакшег разрешења потенцијалних конфликта и стресних ситуација	90% новозапослених похађало обуку	Извештај са обуке са списком запослених	До краја 2025.	Менаџер људских ресурса	
Активност 4.2	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи	
Организовање <i>teambuilding</i> активности са циљем оснаживања	Унапређена повезаност између запослених кроз ојачан тимски дух	80% запослених учествовало у активностима	Извештај о спроведеним активностима	До краја 2025.	Менаџер људских ресурса	

организационе културе	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Активност 4.3	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Истраживање задовољства запослених, са освртом на родно осетљива питања	Унапређење задовољства запослених	Учешће најмање 80% запослених	Извештај о спроведеном истраживању	Прва половина 2026.	Менаџер људских ресурса
Посебан циљ 5: Транспарентност у запошљавању, евалуацији и развоју каријере запослених					
Активност 5.1	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Унапређење система евалуације запослених	Систем усклађен са изменама правилника о категоризацији часописа	Унапређени формулари евалуације запослених	Интерна документа Института	Трећи квартал 2025.	Директор, Руководиоци група, Менаџер људских ресурса
Активност 5.2	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Увођење шаблона за огласе који користе родно неутралан и инклузиван језик	Неутрални оглас, који не фаворизује ни један пол	Објављени огласи	Сајт Института и портали за објаву огласа	Прва половина 2026.	Менаџер људских ресурса
Активност 5.3	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Ажурирање <i>onboarding</i> концепта са освртом на родно осетљива питања	Новозапослени упознати са основним концептима РР	Број спроведених <i>onboarding</i> процедура	Интерна документа Института	Трећи квартал 2025.	Менаџер људских ресурса

Активност 5.4	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Повећање видљивости запослених кроз <i>online</i> кампању	Већа видљивост запослених њихових активности	Објава на интернет презентацији Института/социјалним мрежама	Интернет презентација Института и социјалне мреже	Континуирано	ПР менаџер
Активност 5.5	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Спроводи
Праћење података о укључивању мушких и женских истраживача у пројектне тимове	Једнаке могућности укључивања свих запослених у пројектне тимове	Дефинисање почетног стања за текућу годину	Годишњи извештај	Континуирано	Служба управљање пројектима и вође група
Активност 5.6	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Одговорна лица
Састанци ПМ са новозапосленима	Мапирање интересовања и знања нових истраживача ради упаривања са пројектним позивима	Одржани састанци	Служба за управљање пројектима	Континуирано	Служба управљање пројектима
Посебан циљ 6: Повећање свести о узнемиравању на радном месту					
Активност 6.1	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Одговорна лица
Доношење Правилника о поступку унутрашњег	Транспарентни систем унутрашњег обућивања	Усвојен Правилник	Интерна документа Института	Прва половина 2025.	Директор, менаџер људских ресурса

узубуњавања (<i>Whistleblowing</i>)							
Активност 6.2	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Одговорна лица		
Организација обуке запослених о <i>Whistleblowing</i>	Повећана свест и знање на тему <i>Whistleblowing</i>	Присуство минимум две трећине запослених	Списак присутних	Прва половина 2025.	Менаџер људских ресурса		
Активност 6.3	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Одговорна лица		
Оснаживање и едукација овлашћеног лица у циљу спречавања дискриминације и узнемиравања	Менаџер људских ресурса едукован за поступања у домену спречавања дискриминације и узнемиравања	Лице има усвојена знања и вештине у погледу спречавања дискриминације и узнемиравања	Сертификат о учешћу едукацији	До краја 2026.	Менаџер људских ресурса		
Активност 6.4	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Одговорна лица		
Доношење Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду	Транспарентни систем решавања злостављања, злоупотребе и узнемиравања	Усвојен Правилник	Интерна документа Института	До краја 2026.	Директор, менаџер људских ресурса		
Активност 6.5	Очекивани резултат	Индикатори	Извор провере	Рок	Одговорна лица		

Обука за запослене и руководиоце на тему узнемиравања на радном месту	Запослени и руководиоци су упознати са различитим појмовима узнемиравања на радном месту, својим правима, обавезама и процедурама. Руководиоци препознају различите видове узнемиравања	80% запослених похађало обуку, сви руководиоци похађали обуку	Извештај са обука, списак запослених који су похађали обуку	До краја 2026.	Тим за родну равноправност
---	---	---	---	----------------	----------------------------

Директор Института



Проф. др Дубравко Ђулибрк