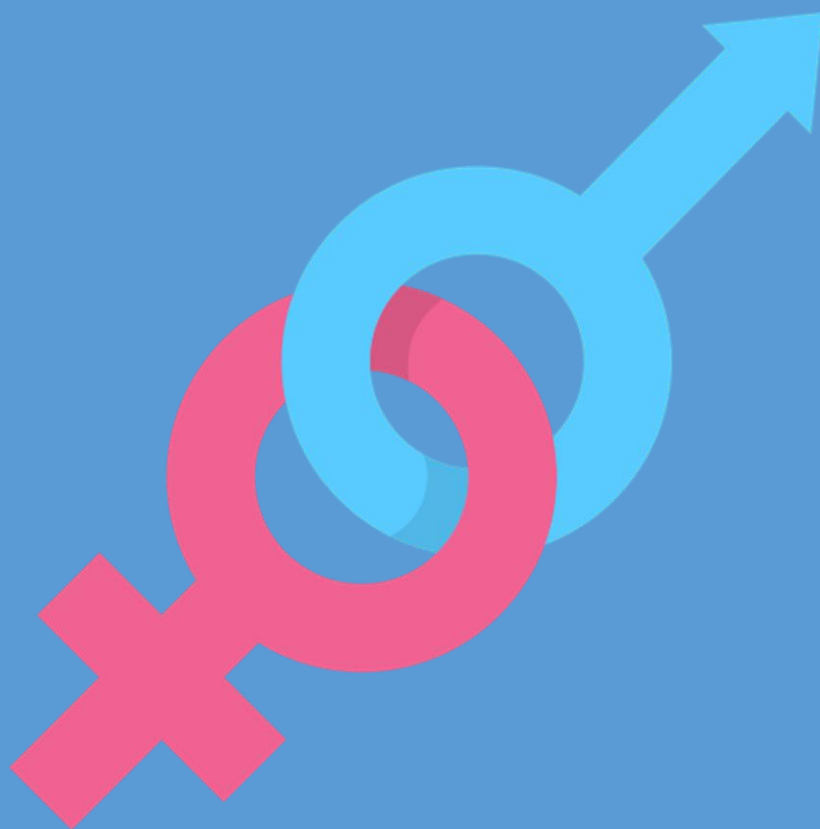


ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Институт за демократија „Социетас цивилис“ - Скопје



Содржина

Вовед.....	2
Дизајн.....	2
Имплементација.....	3
Мониторинг и евалуација.....	3
Јавност на документот.....	3
Одвоени ресурси.....	3
Цели:.....	4
1. Унапредување на организациската култура и балансот помеѓу приватниот и професионалниот живот.....	4
2. Одржување родов баланс во управувањето и донесувањето на одлуки.....	4
3. Обезбедување родова еднаквост во процесите на регрутирање и напредување во кариерата.....	5
4. Интегрирање на родовата димензија во истражувањата, настаните и обуките.....	5
5. Воведување мерки против родово базирано насилство и сексуално вознемирување.....	5
6. Спроведување обуки.....	6
7. Комуникации.....	6
Активности, индикатори и одговорност.....	0

Вовед

Главната цел на овој план е дополнително промовирање на еднаквите родови можности и застапеност во сите области на работењето на Институтот за демократија „Социетас – цивилис“ - Скопје (ИДСЦС).

ИДСЦС е организација со јасно дефинирана визија и мисија. Мотивацијата што ја движи работата на ИДСЦС е во хармонија со дефинираните визија и мисија и постојано се стреми кон нивно достигнување. Целта е преку истражувачка работа и анализи во областите од интерес, ИДСЦС да стане високоразвиена научно истражувачка организација („тинк-тенк“) и извор на знаење и советување на засегнатите страни.

ИДСЦС својата работа ја темели на утврдени вредности и принципи чие практикување овозможува соодветна внатрешна организираност, а нивното споделување и промоција кон надвор овозможува соработка и партнерства со засегнати страни, како и достигнување на целите, визијата и мисијата кон која се стреми организацијата.

Како организација која има визија за Северна Македонија како високоразвиена демократија на слободни и активни граѓани, ИДСЦС има одговорност да создаде просперитетно општество. ИДСЦС верува дека е подеднакво важно да ја промовира организациската посветеност кон еднаквост и различност, не само во своите канцеларии, туку и во својата работа.

Во својата работа, ИДСЦС се води од принципот дека еднаквоста и различноста на работното место има многу придобивки, вклучително и подобра и побезбедна работна средина и подобрување на капацитетот на организацијата.

Овој план се однесува на најважните предизвици вклучени во работата на ИДСЦС за родова еднаквост во текот на следните години.

Планот за родова еднаквост ќе се спроведува во период од декември 2023 – декември 2025 година.

Дизајн

Планот за родова еднаквост е работен во месеците февруари и март 2023 година, а неговата имплементација започнува по усвојувањето од страна на Собранието на ИДСЦС. Планот содржи 7 цели кои имаат конкретни активности кои треба да се спроведат до декември 2025 година. Секоја активност има специфични индикатори, одговорни лица за нивно спроведување и временска рамка кои ќе помогнат во делот на мониторинг и евалуација на планот.

Имплементација

Периодот на имплементација на Планот е од декември 2023 до декември 2025 година.

Мониторинг и евалуација

ИДСЦС ќе формира внатрешно тело за родови прашања и еднаквост – Комисија за родова еднаквост, која ќе вклучува членови од различните тела на организацијата (извршната канцеларија, Управниот одбор и Собранието на организацијата). Комисијата ќе има различни ингеренции за следење на напредокот на организацијата во однос на родовата еднаквост:

- Ќе го следи спроведувањето и ќе прави евалуација на спроведените активности од Планот за родова еднаквост
- Ќе обезбедува поддршка, методи и алатки за спроведување на Планот за родова еднаквост.
- Ќе помага во подигнување на свеста за прашања поврзани со родовата еднаквост, различноста и инклузијата
- Ќе ги известува телата на организацијата за напредокот во однос на родовата еднаквост, преку поднесување на внатрешен извештај.
- Ќе изработи сумарен извештај со препораки кои ќе користат за развој на нов план за родова еднаквост.

Јавност на документот

Планот за родова еднаквост е официјален документ на ИДСЦС, јавно достапен на веб-страницата на организацијата. Планот е усвоен на седница на Собранието на ИДСЦС, по претходни консултации со вработените во организацијата. Планот ја истакнува посветеноста на организацијата кон унапредување на родовата еднаквост и поставува јасни цели, мерки и активности за остварување на таа цел.

Одвоени ресурси

Планот за родова еднаквост ги дефинира потребните ресурси и експертиза за родова еднаквост за спроведување на Планот. Во претстојниот период, ИДСЦС ќе спроведе дополнителни анализи за видот и големината на ресурсите потребни за поддршка на тековните процеси на воведување одржливи промени во организацијата.

Цели:

Планот содржи 7 цели кои имаат конкретни активности кои треба да се спроведат до април 2025 година.

1. Унапредување на организациската култура и балансот помеѓу приватниот и професионалниот живот

ИДСЦС во своето работење води грижа за промовирање на родовата еднаквост како дел од организациска култура. Во таа насока, ИДСЦС работи кон имплементирање на политики за одржување и зајакнување на отворена и инклузивна работна средина, соодветно вреднување на трудот на жените, како и обезбедување на видливост на жените внатре и надвор од организацијата.

Балансот помеѓу приватниот и професионалниот живот на вработените е важен дел од организациската култура. За остварување на таа цел, ИДСЦС ќе ги преземе следниве активности:

- Одржување на флексибилно работно време.
- Поддршка и реинтеграција на вработените по отсуствата.
- Подобрување на управувањето со обемот на работа, вклучувајќи и советување на вработените за воспоставување баланс помеѓу работата и приватниот живот.
- Организирање на активности за градење на тимските капацитети и намалување на стресот при работа.
- Приватни денови за сите вработени, кои не се однесуваат на боледување или денови од одмор

2. Одржување родов баланс во управувањето и донесувањето на одлуки

ИДСЦС цели кон постигнување на родов баланс во управувачките тела на организацијата. Во таа насока, ИДСЦС:

- Обезбедува целосна транспарентност на процесите на избор и назначување на членови во комисиите, при што се води грижа за еднаквата родова застапеност. Во случаи кога кандидатите имаат исти квалификации, се избира кандидатот од помалку застапениот род.
- Организира обуки за инклузивно лидерство и родова еднаквост за вработените.

3. Обезбедување родова еднаквост во процесите на регрутирање и напредување во кариерата

ИДСЦС цели кон обезбедување на родова еднаквост во процесите на регрутирање на нови вработени како и обезбедување на можности за напредок во кариерата. Во таа насока, ИДСЦС:

- Се обврзува да врши ревидирање на процедурите за селекција на кандидатите за вработување, отстранување на предрасудите и обезбедување на еднакви шанси за развој и напредок во кариерата за мажите и жените.
- Води грижа отворените повици за вработување да се напишани на инклузивен јазик.

4. Интегрирање на родовата димензија во истражувањата, настаните и обуките

Спроведувањето на истражувања е една од примарните активности на ИДСЦС. Во своето работење, ИДСЦС води грижа за вклучување на родова перспектива во истражувањата од делокругот на своето работење и спроведува истражувања во кои родовата застапеност е земена предвид. Со цел понатамошно унапредување на застапеноста на родовата перспектива, ИДСЦС се обврзува:

- Да ја продолжи добрата пракса на вклучување на родовата димензија во своите истражувања.
- Да спроведе или да обезбеди учество на своите вработени на обуки и курсеви за вклучување на родовата димензија во истражувањата.
- Да обезбеди, онаму каде што има можност за тоа, учество на жените во своите настани и обуки.

5. Воведување мерки против родово базирано насилство и сексуално вознемирување

ИДСЦС континуирано ќе придонесува кон обезбедување на безбедна работна средина за сите вработени преку донесување на документи и измена и дополнување на постојните документи, односно:

- Ќе направи измени и дополнувања на етичкиот кодекс, чија цел е поттикнување на вработените на етичко однесување при извршување на работните задачи, како и поттикнување и промовирање на вредностите на Институтот за демократија.
- Ќе креира стратегија и акционен план за заштита на вработените од сексуална злоупотреба и вознемирување во организацијата. Акциониот план ќе содржи: Безбеден протокол за пријавување на жртвата; последователни чекори; мерки за обезбедување на одговорност.

- Ќе ги презентира документите и ќе ги направи лесно достапни до сите тековно и ново вработени во организацијата.

6. Спроведување обуки

ИДСЦС континуирано ќе работи на личната надоградба на вработените која е од голема важност за континуираниот развој, свесноста за различностите, и обезбедувањето на еднаков пристап и можности за сите. Сите вработени имаат улога во идентификување на практики на родови предрасуди, со цел спроведување на поинклузивен пристап и спречување на дискриминација. Во оваа насока, ИДСЦС ќе го преземе следново:

- Создавање на тековен процес за споделување на знаење на тема род и родова еднаквост.
- Градење на капацитети за вклучување на родовиот аспект во областите од примарен интерес на ИДСЦС
- Спроведување обуки за подигнување на свеста за родовата еднаквост и несвесните родови стереотипи кои можат да доведат до дискриминација:
 - Обуки за истражувачи за вклучување на родовата димензија во дизајнирање на истражувања и обуки.
 - Обуки за инкорпорирање на родовата димензија во креирање на нови проекти и програми за финансирање.

7. Комуникации

Комуникациите кон надвор но и внатрешната комуникација на вработените треба да бидат сензитивни и да се промовира различност и еднаквост. За таа цел, ИДСЦС:

- Се обврзува да ја ревидира Комуникациската стратегија во насока на обезбедување инклузивност и родова сензитивност.
- Ќе ги креира сите идни објави врз основа на ревидираната Комуникациска стратегија, со акцент на промоција на Планот за родова еднаквост.

Активности, индикатори и одговорност

Цел	Активност	Специфичен индикатор	Одговорност	Временска рамка
Организациска култура и баланс помеѓу приватниот и професионалниот живот	Воспоставување на флексибилно работно време во и вон работното место	Состаноци со вработените	Претседател, програмски директор, раководители на центри	Тековно во периодот на имплементација Еднаш годишно
	Поддршка и реинтеграција на вработените по отсуствата	Двомесечен период на прилагодување на вработениот по враќањето на работа Поддршка од раководителот на центар и тимот	Програмски директор, раководител на центар	По повеќемесечно отсуство на вработен
	Подобрување на управувањето со обемот на работа, вклучувајќи и советување на вработените за воспоставување баланс помеѓу работата и приватниот живот	Заедничко определување на обемот на работа на вработениот евалуација на рефлексивната на работата врз приватниот живот	Претседател, Програмски директор, сите вработени	Во текот на целата имплементација на планот
	Организирање на активности за градење на тимските	Заеднички активности за градење на тимски капацитети	Претседател, Програмски директор	Во текот на целата имплементација на планот

	<p>капацитети и намалување на стресот при работа</p> <p>Можност за приватни денови за сите вработени, кои не се однесуваат на боледување или денови од одмор</p>	<p>5 приватни денови кои вработените ќе ги користат во текот на една календарска година</p>	<p>Претседател</p>	<p>Во текот на целата имплементација на планот. Да се разгледа на УО до јуни 2024</p>
<p>Родов баланс во управувањето и донесувањето на одлуки</p>	<p>Институтот обезбедува целосна транспарентност на процесите на избор и назначување на членови во комисиите, при што се води грижа за еднаквата родова застапеност, односно, во случаи кога кандидатите имаат исти квалификации, се избира кандидатот од помалку застапениот род.</p>	<p>Родов баланс во секое од телата на ИДСЦС</p>	<p>Комисија за родова еднаквост</p>	<p>Еднаш годишно (минимум три во периодот на имплементација)</p>
	<p>Институтот организира и обуки за инклузивно лидерство и родова еднаквост на вработените.</p>	<p>Минимум една обука годишно за инклузивно лидерство и родова еднаквост</p>	<p>Претседател, Програмски директор</p>	<p>Еднаш годишно (минимум три во периодот на имплементација)</p>

Родова еднаквост во регрутирање и напредување во кариерата	Институтот се обврзува да врши ревидирање на процедурите за селекција на кандидатите за вработување, отстранување на предрасудите и обезбедување на еднакви шанси за развој и напредок во кариерата за мажите и жените.	Ревидирана постапка за процедурите за селекција на кандидати	Претседател, Програмски директор	Април – мај 2024
	Институтот води грижа отворените повици за вработување да се напишани на инклузивен јазик.	Ревидирани веќе постојни документи и акти со вклучување на родово неутрален/инклузивен јазик	Претседател, Програмски директор	Април – мај 2024
Мерки против родово базирано насилство и сексуално вознемирување	Да ја продолжи добрата пракса на вклучување на родовата димензија во своите истражувања	Организирана обука за вклучување на родовата димензија во истражувањата	Програмски директор Раководители на центри Истражувачи	Во текот на целото време на имплементација
	Да спроведе или да обезбеди учество на своите вработени на обуки и курсеви за вклучување на родовата димензија во истражувањата	Учество на вработените на обуки за родова еднаквост (минимум една посетена обука на сите истражувачи во текот на имплементација)	Програмски директор Раководители на центри Истражувачи	Во текот на целото време на имплементација - првата обука да се одржи не подоцна од јуни 2024 година
	Да обезбеди, онаму каде што има можност за тоа, учество	Учество на жените во најмалку 40% од	Програмски директор Раководители на центри Истражувачи	Во текот на целото време на имплементација -

	на жените во своите настани и обуки	настаните и обуките организирани од ИДСЦС		првата обука да се одржи не подоцна од јуни 2024 година
Обуки	Создавање на тековен процес за споделување на знаење на тема род и родова еднаквост.	Креирање на распоред за споделено знаење на вработените	Програмски директор Раководители на центри	Мај/ јуни 2024
	Обуки за подигнување на свеста за родовата еднаквост и несвесните родови стереотипи кои можат да доведат до дискриминација	Спроведена минимум една обука годишно за истражувачите на ИДСЦС	Програмски директор Раководители на центри	Во текот на целото време на имплементација - првата обука да се одржи не подоцна од јуни 2024 година
	Подигнување на свеста и градење на капацитети за вклучување на родовиот аспект во областите од примарен интерес на институтот.	Спроведена минимум една обука годишно за истражувачите на ИДСЦС	Програмски директор Раководители на центри	Во текот на целото време на имплементација - првата обука да се одржи не подоцна од јуни 2024 година
	Обука за истражувачи за вклучување на родовата димензија во дизајнирање на истражувања и обуки	Спроведена минимум една обука годишно за истражувачите на ИДСЦС	Програмски директор Раководители на центри	Во текот на целото време на имплементација - првата обука да се одржи не подоцна од јуни 2024 година
	Обуки за инкорпорирање на родовата димензија во	Спроведена минимум една обука годишно за истражувачите на ИДСЦС	Програмски директор Раководители на центри	Во текот на целото време на имплементација - првата обука да се

	креирање на нови проекти и програми за финансирање.			одржи не подоцна од јуни 2024 година
Комуникации	Комуникациската стратегија на ИДСЦС ќе се ревидира, во насока да биде инклузивна и родово чувствителна	Ревидирана комуникациска стратегија со вклучување на родова чувствителност	Комуникациски офицер	Мај – јуни 2024 година
	Сите објави ќе се базираат на стратегијата со акцент на промоција на Планот за родова еднаквост	Континуирано следење на принципите внесени во комуникациската стратегија на ИДСЦС		
Мониторинг и евалуација	Комисија за МиЕ која го следи спроведувањето и ќе прави евалуација на спроведените активности од Планот за Родова еднаквост	Формирање на тело за мониторинг и евалуација на планот	Претседател/Со брание/Управен одбор	Мај/ јуни 2024
	Комисијата ќе обезбедува поддршка, методи и алатки за спроведување на Планот за Родова еднаквост.	Спроведување на годишен прашалник за евалуација на постигнатото	Комисија за родова еднаквост	Октомври/ ноември 2024 и 2025
	Комисијата помага во подигнување на свеста за прашања поврзани со	Комисијата организира минимум два состанока во една календарска	Комисија за родова еднаквост	Мај/ јуни 2024 и 2025

	родовата еднаквост, различноста и инклузијата	година со извршната канцеларија		
	Комисијата ги известува телата на организацијата за напредокот во однос на родовата еднаквост, со поднесување на внатрешен извештај.	Изготвен годишен извештај кој се доставува до телата на организацијата	Комисија за родова еднаквост	Декември 2024 и 2025