

ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2022-2026

ФОНДАЦИЈА ЗА МЕНАЏМЕНТ И ИНДУСТРИСКО ИСТРАЖУВАЊЕ

ЦЕЛИ НА ПЛАНОТ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Општата цел на Планот за родова еднаквост на Фондацијата за менаџмент и индустриско истражување (понатака во текстот *Фондација МИР*) е да осигура еднакви можности, третман и права на сите истражувачи и вработени без разлика на нивниот пол, сексуална определба, националност, возраст, и други индивидуални карактеристики. Фондацијата МИР ги запазува принципите на родова еднаквост во сите активности, запазувајќи ги истовремено високите стандарди за компетентност и квалитет. Фондацијата ќе се залага за еднаква дистрибуција на влијанието на жените и мажите врз истражувачките, развојните и другите програмски области, за еднакви работни услови и рамномерна распределба на учеството во различните професионални групи, совети и други работни тела.

Фондацијата МИР се води по начелото дека диверзитетот во истражувачкиот сектор креира додадена вредност за општеството, а родовата еднаквост помага за подобро искористување на најважниот општествен капитал – луѓето. Фондацијата е посветена на промовирањето на еднаквоста и превенцијата на дискриминацијата во рамките на сите нејзини активности, препознавајќи ги и елиминирајќи ги сите фактори што придонесуваат кон нееднаквоста.

Овој план ги содржи целите и мерките што треба да се преземат во периодот 2022-2026. Одговорноста за промовирање на родовата еднаквост и спроведување на планот ја делат сите оддели на Фондацијата. Електронската верзија на Планот за родова еднаквост е достапен на интернет страницата на Фондацијата МИР – <https://mir.org.mk/za-nas/>.

Поаѓајќи од активностите и можностите на Фондацијата за подобрување на состојбата со родовата еднаквост, шесте главни цели за временскиот период 2022-2026 година се следните:

- Институционализација и градење капацитети за родова еднаквост
- Родова еднаквост во регрутирањето и напредувањето во кариерата
- Рамнотежа на работниот живот и родово-сензитивна организациска култура
- Вклучување родов перспектива во истражувачките и програмските активности
- Родова рамнотежа во лидерството и одлучувањето
- Механизми за спречување на сексуално вознемирување и промовирање родово неутрална комуникација

1. ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА И ГРАДЕЊЕ КАПАЦИТЕТИ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Врз основа на постојните истражувања и успешните примери за институционализирање на родовата еднаквост низ европскиот академски сектор, се предлага назначување на т.н. Комитет за родова еднаквост со главна одговорност креирање еднакви можности на работното место и доделување доволно ресурси на промовирањето на родовата еднаквост во организациското работење. Резултатите од следењето на спроведените мерки ќе се рапортираат на годишно ниво, а ќе се базираат на индикатори и родово сегрегирани податоци поврзани со истражувачките и програмските активности на Фондацијата МИР. Покрај врз мониторингот, акцент ќе биде ставен врз спроведување на редовни обуки во областа на родовата еднаквост наменети за персоналот и носителите на одлуки.

Комитетот за родова еднаквост ги има следните должности и одговорности:

Фондација за менаџмент и индустриско истражување

- Координирање и олеснување на имплементацијата на активностите во Планот за родова еднаквост, посветување ресурси за имплементација за вклучување на родовата перспектива во организациското работење.
- Спроведување на систематско (со адекватно зачувување на приватноста) собирање податоци во однос на родовата еднаквост.
- Дизајнирање механизам за следење и евалуација на напредокот преку индикатори.
- Координирање и спроведување на програмата за обука и градење капацитети.

За да се обезбеди подобро разбирање на родовата еднаквост меѓу вработените, како и меѓу членовите на панелите и комисиите на Фондацијата МИР, се предвидува примена на следните мерки:

- Подобрување на компетенциите во однос на родовата еднаквост, вкл. преку учество на курсеви за обука.
- Организирање редовни обуки за целиот персонал вклучен во процесите на регрутирање, како и други поврзани обуки, како што е родово сензитивно буџетирање за одделот за набавки и финансии, секогаш кога е применливо.
- Интегрирање на родовите аспекти во курсевите организирани од страна на Фондацијата, доколку е применливо.
- Собирање на постоечки и креирање на нови информативни материјали засновани на потребите за промовирање на родовата еднаквост, вкл. материјали за важноста од разгледување на несвесната пристрасност и за интегрирање на родовата димензија во истражувачката работа.
- Споделување на искуства, добри практики и развојни трендови на полето на родовата еднаквост, интерно, во рамките на Фондацијата, вкл. во интерни работилници итн.

2. РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО РЕГРУТИРАЊЕТО И НАПРЕДУВАЊЕТО ВО КАРИЕРАТА

Кадровската политика на Фондацијата ги дефинира сите релевантни аспекти на вработувањето, вклучително и регрутирањето и политики за ориентација на персоналот. Политиката ја нагласува цврстата верба на Фондацијата во еднакви можности за вработување на секој поединец, без разлика на раса, пол, религија, возраст, сексуална ориентација, национално или етничко потекло, инвалидитет, брачен статус, статус на ветеран или која било друга професионално ирелевантна состојба. Оваа политика се однесува на регрутирањето и огласувањето работни позиции; вработувањето и распоредувањето на работа; унапредувањето, деградирањето и трансферот; отпуштањето или раскинувањето на работниот однос; стапките на плати и бенефиции; изборот за обука; и обезбедувањето на која било друга услуга од областа на човечките ресурси.

За подобро вклучување на родовите аспекти во политиките за вработување, предвидени се следните мерки:

- Институционализирање на систематско родово сегрегирано собирање податоци во врска со регрутирањето.
- Унапредување на родовата рамнотежа во сите комитети за регрутирање.
- Вметнување на клаузула за недискриминација во сите огласи за вработување.
- Објавување огласи со назнака за работното место, а не за лични карактеристики (кандидатите не се обврзани да дадат информации за брачен, семеен статус или други лични карактеристики и сл.).

Фондација за менаџмент и индустриско истражување

- Воспоставување програма за менторство за помлади жени истражувачи.

Подобрување на родовата еднаквост во однос на напредувањето во кариерата преку следните мерки:

- Институционализирање на систематско родово сегрегирано собирање податоци во врска со напредокот во кариерата.
- Критичко оценување на собраните родово сегрегирани податоци, процедури и процеси со цел да се идентификуваат родовите нееднаквости и родовата пристрасност.
- Стремење кон зголемена родово рамнотежа во сите комисии за унапредување, зголемување на транспарентноста на процесите и критериумите за унапредување.
- Анализирање на родовиот јаз во платите на сите истражувачки и административни нивоа.
- Воспоставување шеми за поддршка на непречена транзиција по родителско отсуство или други паузи во кариерата (повеќе детали во следната секција *Рамнотежа во работниот живот и родово-сензитивна организациска култура*).

3. РАМНОТЕЖА ВО РАБОТНИОТ ЖИВОТ И РОДОВО-СЕНЗИТИВНА ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА

Фондацијата МИР е посветена на промовирање здрава рамнотежа помеѓу работата и личниот живот. Секогаш кога е можно, работните состаноци и обврски се одржуваат во работно време (имајќи ги предвид исклучителните случаи) и се охрабрува одржувањето онлајн состаноци.

За унапредување на рамнотежата во работниот живот се планираат следните мерки:

- Спроведување мерки кои обезбедуваат усогласување на работниот и приватниот живот, полесно остварување на правата и обврските поврзани со мајчинството, грижата за децата, семејните обврски.
- Организирање работилници за татковство и промовирање ефективно користење на родителско породилно отсуство од страна на татковците.
- Поставување правила за работа на далечина и нивна дисеминација.
- Обезбедување можности за обука и преориентација и екстерна советодавна поддршка за жените по породилното отсуство.
- Секогаш кога е можно, обезбедување на персоналот опции за флексибилно работно време и имплементирање на системи засновани на ИКТ за подобрување на флексибилноста.
- Спроведување анкети на лица кои ја напуштаат Фондацијата, вклучувајќи прашања за рамнотежа помеѓу работата и животот, анализирање на работното искуство на вработените кои ја напуштаат Фондацијата и предлагање промени во соодветните процедури поврзани со работното место.
- Организирање работилници за споделување искуства за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот и/или интервјуирање експерти со успешна кариера, особено оние со семејства.
- Креирање директива за работното време и часовите за комуникација, ограничувајќи ги административните е-пораки и состаноците за време на работното време, избегнувајќи работа за време на викендите или со кратка најава.

Мерките за интегрирање на родовата димензија во организациската култура на Фондацијата вклучуваат:

Фондација за менаџмент и индустриско истражување

- Во стратешките документи (на пример, извештаи, планови, регулативи) еднаквоста меѓу жените и мажите е експлицитно истакната како корпоративна вредност.
- Промовирање на употребата на инклузивен јазик во официјална/институционална комуникација и извештаи.
- Обука/подигнување на свеста на телата за одлучување на Фондацијата за родови прашања.
- Систематско собирање и публикување на родово сегрегирани информации.
- Вклучување, меѓу редовните опции за обука на персоналот на Фондацијата, обука за унапредување на родовата еднаквост, за родови стереотипи, инклузивен јазик, рамнотежа помеѓу работата и личниот живот и сексуалното и морално вознемирување.

4. ВКЛУЧУВАЊЕ РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА ВО ИСТРАЖУВАЧКИТЕ И ПРОГРАМСКИТЕ АКТИВНОСТИ

Персоналот на Фондацијата вклучува родови експерти и изведува родови студии, но интеграцијата на родовата димензија и родовите перспективи во истражувачката работа останува прашање на лична дискреција, бидејќи не постојат институционални мерки за вклучување на родовите аспекти во главните политики во истражувањето или други програмски активности на Фондацијата. Затоа се планираат следните мерки:

- Промовирање на обука за вештини за финансирање на истражување и балансиран состав на истражувачки тимови.
- Воспоставување јасни упатства за обезбедување родово еднаквост на конференциските панели и други настани.
- Промовирање на програми за обука за тоа како да се вклучи родовата перспектива во истражувачки проект и за неговата економска, социјална и иновацииска вредност.
- Планирање, организирање и/или пружање организациона и логистичка поддршка за активности како што се обуки, семинари, конференции, менторски сесии за жени истражувачи, решавање на прашања како што се аплицирање за надворешно финансирање на истражување, управување со истражување, можности за менторство итн.
- Планирање, организирање и/или пружање организациона и логистичка поддршка за активности како што се обуки, семинари, конференции, менторски сесии кои се однесуваат на родовата димензија на истражувањето.
- Ширење на добри практики на истражувачки проекти кои вклучуваат родово перспектива.

5. РОДОВА РАМНОТЕЖА ВО ЛИДЕРСТВОТО И ОДЛУЧУВАЊЕТО

Фондацијата МИР е посветена на унапредување на родовата еднаквост во одлучувањето и лидерството преку развивање политика и механизми за поддршка за признавање на придобивките од родовата различност на сите нивоа на раководни и одлучувачки тела. За да се постигне ова, предвидени се следните мерки:

- Осигурување сите тела и комисии за одлучување да имаат родово баланс.
- Развивање упатства за родово еднаквост и родово чувствителност за процесите на донесување одлуки.
- Вклучување во активности за подигање на свеста во врска со имплицитните предрасуди и употребата на родово-сензитивниот јазик во дефинициите и комуникациите на лидерството.

Фондација за менаџмент и индустриско истражување

- Нудење програми за обука за лидерство и други механизми за поддршка, како што е тренинг за жени на раководни позиции, и периодично обезбедување обука за лидерство за целиот персонал заинтересиран за преземање лидерски позиции.

6. СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ И РОДОВО-НЕУТРАЛНА КОМУНИКАЦИЈА

Фондацијата МИР е посветена на создавање на организациска средина заснована на почит и интегритет на сите кои работат или соработуваат со организацијата. Фондацијата се грижи предизвиците поврзани со сексизмот и сексуалното вознемирување да се соодветно решени и се избегнува каква било дискриминација во овој поглед.

Мерките за спречување на сексуалното вознемирување вклучуваат:

- Обука на вработените за прашања поврзани со сексуално вознемирување.
- Создавање конкретни механизми за поднесување жалби во случај на дискриминација, морално вознемирување, сексуално вознемирување и друго насилство во рамки на работната средина.
- Предвидување мерки, процедури и активности за спречување на сексуалната злоупотреба, дискриминација или вознемирување.

Една од клучните активности на Фондацијата МИР е комуникацијата со општеството во целина, вклучувајќи споделување информации со истражувачи институции, како и промовирање на истражувачката работа меѓу младите и возрасните. Следствено, родовата еднаквост ќе се промовира и преку комуникациските активности. Фондацијата МИР ќе остане родоно свесна во сите канали на комуникација и ќе обезбеди:

- Следење на употребата на родоно-сензитивен јазик и спречување да се креираат родоно стереотипи.
- Следење на застапеноста на мажите и жените во илустрирани материјали.
- Воспоставување на принципи на родоно разновидност при пишување на соопштенија за печат, вести, написи итн.
- Родоно рамнотежа меѓу говорниците на јавни настани, секога кога е можно.
- Нагласување на потребата за акцентирање на родоноите аспекти во различни материјали и статистики: податоците, секогаш кога е можно, ќе бидат поделени по пол.