

На основу члана 41. Статута Института за педагошка истраживања, директор Института за педагошка истраживања, дана 1. 2. 2022. године, доноси следећу:



ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ Институт за педагошка истраживања

План Института за педагошка истраживања у Београду за постизање родне равноправности

Контекст

Институт за педагошка истраживања је водећа научноистраживачка установа у области образовања, која доприноси научном развоју и подизању стандарда и квалитета образовања у Републици Србији. Мисија Института за педагошка истраживања усмерена је на подстицање изузетности у научним истраживањима у области образовања и креирање образовних политика и процедура уз уважавање врхунских резултата истраживања. Све активности које проистичу из мисије усмерене су ка ширем друштвеном развоју и унапређењу квалитета живота свих грађана.

Верујемо да је стварање и одржавање амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности у научно-истраживачком контексту један од кључних начина да Институт за педагошка истраживања оствари своју мисију и шире стратешке циљеве савременог друштва Србије.

У изради Плана родне равноправности, Институт за педагошка истраживања у Београду ослања се на релевантни национални правни оквир у овој области: Устав Републике Србије, Закон о забрани дискриминације, Закон о равноправности полова, Националну стратегију за родну равноправност у периоду од 2016. до 2020. године и Национални акциони план за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године, Закон о спречавању злостављања на раду и Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду. Такође, ослањамо се на Стратегију родне равноправности Савета Европе од 2018. до 2023. године (The Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023).

Поред релевантних домаћих и међународних документа, у изради плана смо се ослањали и на постојеће интерне правилнике, попут: Правилника о раду Института за педагошка истраживања, Етичког кодекса Института за педагошка истраживања, Правилника о етичности у научноистраживачком раду Института за педагошка истраживања и Правилника о поступку унутрашњег узбуњивања.

Сви поменути документи постављају као владајућа начела родне равноправности, политике једнаких могућности и забране дискриминације по било ком основу, као основа демократије и људских права. Специфичније, успостављање родне равноправности постиже се кроз мере и акције усмерене на сузбијање родних стереотипа и сексизма, спречавање и сузбијање насиља над женама, обезбеђивање једнаког приступа жена правди,

постизање уравнотеженог учешћа жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању и укључивање родне равноправности у све политике.

Када је у питању научно-истраживачка делатност, родна равноправност се у поменутим државним и међународним документима реализује кроз: а) стварање услова за равноправан приступ образовању од предшколског до високог образовања, стручном усавршавању и целоживотном образовању, посебно образовању за информативно-комуникационе технологије и нове технологије, б) повећање учешћа девојчица, девојака и жена у образовању и ангажману у природним наукама, инжењерству и новим технологијама, в) обезбеђивање родно равноправног учешћа у процесима планирања, формулисања и имплементације техничког и технолошког развоја, г) подржавање и промовисање достигнућа жена у науци и техници, отклањање дискриминације жена у овим областима и обезбеђивање мера за напредовање жена у науци; д) повећање броја жена на руководним положајима у научно-истраживачким установама и броја начних пројеката којима руководе жене.

Уређивању сфере родне равноправности доприносе и правилници Института. Иако циљ ових докумената није искључиво постизање родне равноправности, они се свакако дотичу ове теме и чине полазну основу у изради овог плана, будући да гарантују одсуство сваког вида дискриминације, постављају императив поштовања личног и професионалног интегритета свих запослених и нуде нека конкретна решења и процедуре, попут процедуре узбуњивања или увођења неких елемената флексибилности у раду (рад ван просторија Института).

Циљеви

1. *Видљивост родне равноправности и подизање свести о важности једнаке родне заступљености.* Односи се на афирмисање важности спровођења обавеза Института за педагошка истраживања на међународном и националном плану према примени мера за унапређење родне равноправности.
2. *Одржавање родне равноправности приликом запошљавања, у органима управљања и у процесима доношења одлука.* Односи се на изграђивање организационих механизма и израду докумената којима се афирмишу и прописују поступци за обезбеђивање равноправне родне заступљености приликом избора сарадника у управна тела, као и приликом именовања, запошљавања и напредовања.
3. *Неговање културе усклађености између професионалног и породичног живота.* Односи се на важност изграђивања организационих услова за постизање баланса између професионалних, породичних и личних обавеза и потреба и обезбеђивање једнаке доступности тих услова.

4. *Подстицање родно разноврсног партнерства у научној делатности.* Односи се на важност превазилажења родних стереотипа у научно-истраживачким тимовима и пројектним активностима.
5. *Превенција родно заснованог насиља.* Односи се на подизање свести о важности спровођења међународних и националних обавеза према сузбијању сексизма, свих облика узнемиравања и родно заснованог мобинга.

Циљ	Акција	Резултат	Рок (ако је примењиво)
1. Видљивост родне равноправности и подизање свести о важности једнаке родне заступљености	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успостављање сталног тела за родну равноправност Института за педагошка истраживања 2. Увођење поступака праћења и извештавања о родној равноправности током једног акредитационог периода 3. Увођење праксе потписивања изјаве о упознатости са начелима родне равноправности, односно са циљевима Плана за постизање родне равноправности Института за педагошка истраживања, за све запослене 4. Примењивање родно осетљивог језика и родно осетљивих визуелних приказа/симбола у званичним документима Института 5. Подстицање родно разноврсне научне сарадње у циљу превазилажења родних стереотипа у научним тимовима 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уведено тело за родну равноправност 2. Израда извештаја о добрим странама и изазовима који се тичу родне равноправности у Институту 3. Сви запослени су дали писану изјаву о познатости са начелима родне равноправности садржаним у Плану 4. Приређивање језички и симболички родно осетљивих званичних докумената/ формулара Института за педагошка истраживања 5.1 Неговање културе партнерства унутар научних тимова (равноправно учешће свих чланова тима, пријатна атмосфера за рад, лишавање компетитивних ситуација које би нарушиле партнерске односе и подстицале родно засновано ривалство) 5.2 Родно ангажовање свих чланова научног тима видљиво је у јавним публикацијама 	<ol style="list-style-type: none"> 1. октобар 2022. 2. једном у пет година 3. октобар 2022./континуирано 4. континуирано 5. континуирано
2. Одржавање родне равноправности у процесу запошљавања, у	1. Уважавање родне разноликости приликом именовања чланица/чланова изборних тела	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 У управним телима седе особе различитих родова 1.2 Постоји уравнотежена заступљеност жена и 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 континуирано 1.2 континуирано 2. октобар 2022.

<p>органима управљања и у процесима доношења одлука</p>	<p>2. Израда смерница за превенцију родне дискриминације у поступку запошљавања 3. Израда смерница за превенцију родне дискриминације у одлучивању о додели менторства 4. Анализа поступака запошљавања и напредовања у оквиру извештаја који израђује тело за родну равноправност</p>	<p>мушкараца у тиму који израђује План о родној равноправности 2. Постојање документа са смерницама за превенцију родне дискриминације у поступку запошљавања 3. Постојање документа са смерницама за превенцију родне дискриминације у одлучивању о додели менторства 4. Редовна анализа родне структуре запослених, чланова изборних тела и ментора као саставни део извештаја о родној равноправности</p>	<p>3. октобар 2022. 4. једном у пет година</p>
<p>3. Неговање културе усклађености између професионалног и породичног живота</p>	<p>1. Израда смерница за боље планирање термина састанака с циљем хармонизације пословних и приватних обавеза 3. Дефинисање и спровођење поступака којима се неутрализују последице за ментално здравље проузроковано репетативним радом и стресом на радном месту 4. Постојање двосмерне евалуације запослених и руководиоца с циљем брзе и ефикасне детекције потешкоћа у успостављању баланса између професионалног и приватног живота (нпр. наши годишњи извештаји) 5. Обезбеђивање потребних података и подршке за мушкарце који користе одсуство за бригу о новорођеном детету и/или родитељско одсуство.</p>	<p>1. Постоје смернице за планирање термина заједничких састанака које уважава баланс професионалног и приватног живота 3.1 План за редовне систематске прегледе 3.2 План за даљи професионални развој (нпр. едукација из напредне статистике) 3.3 Документ о смерницама о подршци запосленима: а) који су родитељи/старатељи деце предшколског узраста и нижих разреда основне школе; б) који брину о члановима породице са посебним потребама и ц) који се брину о старим члановима породице 4.1 Постојање смерница за укључивање евалуације о балансу између професионалног и приватног живота у годишњи извештај сарадника института</p>	<p>1. октобар 2022. 3.2 октобар 2022. 3.3 октобар 2022. 4.1 октобар 2022. 5. октобар 2022.</p>

		<p>4.2 У годишње извештаје сарадника института укључена је евалуација о успостављености баланса између професионалног и приватног живота</p> <p>4.3 Годишњи извештај директорке Института садржи евалуацију о балансу између професионалног и приватног живота сарадника института</p> <p>5. Правилник о раду Института допуњен је одредбом о праву очева да користе родитељско одсуство</p>	
<p>4. Превенција родно заснованог насиља – сексизма, узнемиравања и мобинга</p>	<p>1. Деловање Института у складу са општим актима Републике Србије о превенцији родно заснованог насиља и Правилника о поступку унутрашњег узбуњивања Института за педагошка истраживања</p> <p>2. Неговање услова неопходних за здраву и безбедну радну околину и организовање рада на начин којим би се спречавала појава родно заснованог насиља</p>	<p>1. Радно ангажована лица у Институту су упозната са процедуром унутрашњег узбуњивања у вези са родно заснованим насиљем (део потписивања изјаве о упознатости са Планом родне равноправности)</p> <p>2. Култура комуникације, избегавање увредљивих термина, манифестовање међусобног уважавања запослених, коришћење родно осетљивог језика</p>	<p>1. континуирано</p> <p>2. континуирано</p>

Овај документ представља дугорочан процес планирања којим су предвиђени основни циљеви и акције којима би требало да се обезбеди родна равноправност у раду Института. С тим у вези, реализација овог Плана требало би да доведе до остварења очекиваних резултата као што су: увођење тела за родну равноправност, периодична израда извештаја о добрим странама и изазовима који се тичу родне равноправности, приређивање језички и симболички родно осетљивих званичних докумената, развијена култура партнерства и комуникације унутар научних тимова, постојање документа о смерницама за подршку запосленима у вези са породичним обавезама.

Планом су утврђене смернице за подршку родној равноправности у периоду 2022-2027. године.

У Београду, 1.2.2022. године

ИНСТИТУТ ЗА ПЕДАГОШКА ИСТРАЖИВАЊА

др Николета Гутвајн, директор



Николета Гутвајн

.....