

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 унапређивању квалитета живота свих грађана.

Верујемо да је стварање и одржавање амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности у научноистраживачком 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 релевантан 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, Национални акциони план за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године, Закон о спречавању злостављања на раду и Правилник о правилима понашања послодавца 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 ослонили 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 узбуђивања.

Сва поменута документа постављају, као владајућа начела родне равноправности, политике једнаких могућности и забране дискриминације по било ком основу, које су кључне за развијање и унапређивање демократије и поштовање 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 научноистраживачка 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 информационо-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 руководећим положајима у научноистраживачким установама и броја научних 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 унапређивање родне равноправности.
2. *Одржавање родне равноправности приликом запошљавања у органима управљања и у процесима доношења одлука* – односи се на израђивање организационих механизма и израду докумената којима се афирмишу и прописују поступци за обезбеђивање равноправне родне заступљености приликом избора сарадника који ће учествовати у управним телима, као и приликом именовања, запошљавања и напредовања.
3. *Неговање културе усклађености између професионалног и породичног живота* – односи се на важност израђивања 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 научноистраживачким 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"> <li>1. Успостављање сталног тела за родну равноправност Института за педагошка истраживања</li> <li>2. Увођење поступака праћења и извештавања о родној равноправности током једног акредитационог периода</li> <li>3. Увођење праксе потписивања изјаве о упознатости са начелима родне равноправности, односно са циљевима Плана за постизање родне равноравности Института за педагошка истраживања, за све запослене</li> <li>4. Примењивање родно осетљивог језика и родно осетљивих визуелних приказа/симбола у званичним документима Института</li> <li>5. Подстицање родно разноврсне научне сарадње у циљу превазилажења родних стереотипа у научним тимовима</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирано је тело за родну равноправност</li> <li>2. Израда извештаја о добрим странама и изазовима који се тичу родне равноправности у Институту</li> <li>3. Сви запослени су дали писану изјаву о познатости са начелима родне равноправности која су садржана у Плану</li> <li>4. Приређивање језички и симболички родно осетљивих званичних докумената/ формулара Института за педагошка истраживања</li> <li>5.1 Неговање културе партнерства унутар научних тимова (равноправно учешће свих чланова тима, пријатна атмосфера за рад, лишавање компетитивних ситуација које би нарушиле колегијалне односе и подстицале родно засновано ривалство)</li> <li>5.2 Родно ангажовање свих чланова научног тима видљиво је у јавним публикацијама</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. октобар 2022.</li> <li>2. једном у пет година</li> <li>3. октобар 2022./континуирано</li> <li>4. континуирано</li> <li>5. континуирано</li> </ol>
2. Одржавање родне равноправности приликом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уважавање родне разноликости приликом именовања чланица/чланова изборних тела</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 У управним телима учествују особе различитих родова</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 континуирано</li> <li>1.2 континуирано</li> </ol>

<p>запошљавања, у органима управљања и у процесима доношења одлука</p>	<p>2. Израда смерница за превенцију родне дискриминације у поступку запошљавања</p> <p>3. Израда смерница за превенцију родне дискриминације приликом одлучивања о додели менторства</p> <p>4. Анализа поступака запошљавања и напредовања у оквиру извештаја који израђује тело за родну равноправност</p>	<p>1.2 Постоји уравнотежена заступљеност жена и мушкараца у тиму који израђује План о родној равноправности</p> <p>2. Постојање документа који садржи смернице за превенцију родне дискриминације у поступку запошљавања</p> <p>3. Постојање документа у коме су смернице за превенцију родне дискриминације у одлучивању о додели менторства</p> <p>4. Редовна анализа родне структуре запослених, чланова изборних тела и ментора, као саставни део извештаја о родној равноправности</p>	<p>2. октобар 2022.</p> <p>3. октобар 2022.</p> <p>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</p> <p>3. Дефинисање и спровођење поступака којима се неутрализују последице по ментално здравље запослених проузроковано репетативним радом и стресом на радном месту</p> <p>4. Постојање двосмерне евалуације запослених и руководиоца како би се брзо и ефикасно уочиле потешкоће у успостављању баланса између професионалног и приватног живота (нпр. годишњи извештаји запослених)</p> <p>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 уважавају баланс професионалног и приватног живота</p> <p>3.1 План за редовне систематске прегледе</p> <p>3.2 План за даљи професионални развој (нпр. едукација из напредне статистике)</p> <p>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</p> <p>4.1 Постојање смерница за уношење евалуације о балансу између</p>	<p>1. октобар 2022.</p> <p>3.2 октобар 2022.</p> <p>3.3 октобар 2022.</p> <p>4.1 октобар 2022.</p> <p>5. октобар 2022.</p>

		<p>професионалног и приватног живота у годишњи извештај сарадника Института</p> <p>4.2 Годишњи извештај сарадника Института садржи и евалуацију успостављености баланса између професионалног и приватног живота</p> <p>4.3 Годишњи извештај директора 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>	
4. Превенција родно заснованог насиља – сексизма, узнемиравања и мобинга	<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 окolinу 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 томе да је сарадник Института упознат са Планом родне равноправности)</p> <p>2. Неговање културе 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 добрих колегијалних односа и професионалне 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 Николаета Гутвајн, директор



*Николаета Гутвајн*