ПОЛИТИКА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ И ИНКЛУЗИВНОСТ

(GENDER EQUALITY AND INCLUSION POLICY)

ВОВЕД

Институтот за комуникациски студии (во продолжение: ИКС) гледа на родовата еднаквост и инклузивноста како клучни принципи на одговорно, етичко и современо работење. Како образовна и истражувачка институција, ИКС има обврска да промовира и поттикне **општествена праведност, еднаквост и фер пристап за сите лица** без разлика на род, пол, родов идентитет, сексуална ориентација, етничка припадност, религија, возраст, социјален статус или попреченост.

Оваа Политика за родова еднаквост и инклузивност (во продолжение: Политиката) претставува водич на ИКС во насока кон градење и одржување на работна и академска средина што ги вреднува и заштитува еднаквоста и разновидноста. Политиката е усогласена со:

- ✓ Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ бр. 6/2012, 166/2014, 150/2015,201/2015,53/2021,39/2025) и Правилниците од овој закон како подзаконски акти[1]
- ✓ Закон за спречување и заштита од дискримација (Службен весник на РСМ бр. 258/2020)
- ✓ Методологијата за родово-одговорно буџетирање во Република Северна Македонија
- ✓ Националните стратегии за родова еднаквост (2022-2027)
- ✓ Европските стандарди и документи за родова рамноправност, вклучувајќи ги принципите на **Gender Equality Strategy 2020-2025** на Европската комисија[2], директивата за еднакви можности и работно-животна рамнотежа[3], како и EU Diversity Charters и GEP (Gender Equality Plans) моделите.

Политиката се однесува за сите вработени, надворешни соработници и консултанти, учесници во програмите на ИКС, сите активности и проекти во кои ИКС има улога на координатор или партнер.

---

[1] Сите Правилници се достапни на веб страницата на Министерството за социјална политика, демографија и млади на Република Северна Македонија, достапни на линкот: https://www.mtsp.gov.mk/pravilnici.nspx

[2] Достапна на: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

[3] Оригинален назив: Directive (EU) 2019/1158 on Work-life Balance for Parents and Carers: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng

Со оваа Политика, ИКС се обврзува да овозможи средина во која секој има еднаква можност за учество, развој и придонес, и средина која е ослободена од дискриминација, пристрасност и структурни бариери.

ВИЗИЈА И ВРЕДНОСТИ

Нашата визија е да создадеме **институционална култура** и истата да ја одржуваме преку **промовирање и практикување на принципот на родова еднаквост, како и инклузивност на сите нивоа на работа, образование, истражување и јавна комуникација.**

Водени од општествената одговорност, ние веруваме дека родовата рамноправност не е само законска обврска, туку суштинска вредност што овозможува поквалитетно учество, резултати и развој. Инклузивната средина пак, придонесува за слободно изразување, поголема креативност и фер можности за секој поединец – без оглед на идентитетот.

ИКС ја гради својата работа и ја заснова Политиката врз следните темелни вредности (усогласени со националните и ЕУ документи):

- **Еднаквост и правичност –** секој човек има право на еднаков пристап до можности, ресурси, учество. ИКС го поддржува принципот на substantive equality. Ова значи дека не е доволно само постоење на формална еднаквост, туку потребно е реално урамнотежување на условите за сите. Не станува збор само за декларативна или законска еднаквост, туку за создавање на реални, конкретни услови што обезбедуваат еднаквот пристап и учество за сите, независност од нивниот род или припадност.
- **Разновидност и инклузивност** – ИКС ги вреднува различностите и активно работи на создавање средина што ги прифаќа луѓето од различни родови, етнички, верски, јазични, културни, сексуални и социјални идентитети. Инклузивноста се гледа како активен процес на прифаќање, вклучување и поддршка.
- **Недискриминација и почитување на човековото достоинство** – ИКС има нула толеранција кон секако облик на дискриминација (директна или индиректна), по било која основа (вклучително и род, пол, сексуална ориентација, возраст, религија, етничка припадност и возраст). Почитта и достоиствното се основот на меѓусебните односи.
- **Принцип на родова чувствителност** – ИКС ги зема во предвид родовите разлики, улоги, бариери и потребите во процесите на одлучување, комуникација, обука, развој на политики и проекти. Родовата чувствителност е вградена и во содржината и во пристапот.
- **Одговорнот и транспарентност** – Раководството на ИКС, како и вработените и соработниците - се одговорни за практикување и почитување

на оваа Политика. Се комуницира отворено и се прифаќа фидбекот во насока на унапредување на родовата еднаквост и вклученост.

ПРАВНА И СТРАТЕШКА УСОГЛАСЕНОСТ

Политиката на ИКС е целосно усогласена со **националната законска рамка**, како и со **стратешките насоки** и **барања на Европската Унија**. Политиката не претставува само изолиран и формален акт, туку се смета како дел од поширокаta институционална усогласеност со обврските за еднаквост, недискриминација и активно вклучување (инклузивност).

Политиката се темели на следните релевантни документи:

Национални закони и стратешки документи

1. **Закон за еднакви можности на жените и мажите** (Службен весник на РСМ бр. 6/2012, 166/2014, 150/2015,201/2015,53/2021,39/2025) – Овој Закон го утврдува принципот на еднакви можности помеѓу жените и мажите во сите сфери од општественото живеење, вклучително и во образованието и вработувањето.
2. **Закон за спречување и заштита од дискриминација** (Службен весник на РСМ бр. 258/2020) - Со овој закон се забранува директна и индиректна дискриминација, вклучувајќи и врз основа на: раса, боја на кожа, потекло, национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.
3. **Националната стратегија за родова еднаквост 2022-2027** (Службен весник бр. 170/2022) – Стратегија усвоена од Владата на РСМ, која стратегија поставува конкретни цели за родова рамноправност, вклучување на жените во носењето одлуки и елиминација на структурната дискриминација.
4. **Методологијата за родово одговорно буџетирање** (2014) – Развиена од страна на Министерството за труд и социјална политика, оваа метологија обезбедува алатки за анализа на буџети од родова перспектива.

Европски директиви, политики и алатки

5. **Gender Equality Strategy 2020-2025** [4] - Ги утврдува приоритетите на ЕУ: еднакви можности, борба против родово насилство, баланс меѓу професионален и приватен живот, и родово-сензитивни политики во сите области.
6. **Gender Equality Plans (GEPs)** – збир на обврски и активности кои имаат за цел да ја промовираат родовата еднаквост во една организација преку процесот на структурни промени.

[4] A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (European Commission, March 2020)

7. **Directive (EU) 2019/1158**[5] - Директивата воспоставува права за родителски отсуства и флексибилно работно време – како дел од поддршката за родова еднаквост на пазарот на труд.
8. **Directive (EU) 2022/2381**[6] - Со оваа Директива се воведуваат квоти за застапеност на жените во управните и надзорните органи, како механизми за унапредување на родовата рамнотежа.
9. **EU Diversity Charters** – Тие се доброволни повелби на инситутции и организации кои се обврзуваат на промоција на различност и инклузивност. (Македонија моментално нема национална повелба).

ОПФАТ И ЦЕЛИ НА ПОЛИТИКАТА

Оваа Политика важи за целокупната активност на ИКС и се однесува на сите вработени и надворешно-ангажираните лица, надворешните соработници и партнери во рамки на проектите и иницијативи на ИКС. Политиката се применува во сите активности на ИКС, вклучувајќи:

- Процеси на вработување и унапредување,
- Планирање и реализација на проектни активности,
- Истражувачки активности,
- Внатрешна и надворешна комуникација,
- Обуки, работилници, настани,
- Интерни процедури и извештаи.

Примената на Политиката е задолжителна во сите фази на активностите: од иницијатија до спроведување и евалуација. Инклузивниот пристап и родовата перспектива се сметаат за хоризонтални прироритети, а не за споредни или доброволни сегменти.

Целта на оваа Политика е да **обезбеди институционална рамка што активно ќе промовира родова еднаквост и инклузивност**, преку конкретни мерки, алатки и стандарди. Таа има за цел:

- ✓ Да овозможи еднаков третман и можности за сите;
- ✓ Да интегрира родова и инклузивна перспектива во сите програми и активности на ИКС;
- ✓ Да воспостави култура на почитување, отвореност и разбирање;
- ✓ Да развие капацитети (свест, знаење, алатки) за родова чувствителност;
- ✓ Да промовира транспарентност и отчетност преку механизми за следење, евалуација и одговорност.

[5] Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

[6] Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures

ПРИНЦИПИ И ПРИСТАП НА СПРОВЕДУВАЊЕ

Политиката се темели врз јасно дефинирани принципи и интегриран пристап кон нејзино практично спроведување. Овие принципи се насочени кон конкретни мерки, однесувања и институционални обврски.

1. Gender mainstreaming (родова перспектива)

Родовата перспектива се вклучува во сите нивоа на донесување одлуки, политики, програми, проектни активности, наставни содржини и буџети. Секоја активност на ИКС се преиспитува преку прашањето: „ ***Како оваа активност влијае различно врз жените и мажите, и другите родови идентитети?*** “

2. Нулта толеранција кон дискриминација и вознемирување

ИКС јасно се обврзува дека нема да толерира:

- ✓ Родово базирана дискриминација,
- ✓ Сексуално вознемирување,
- ✓ Микродискриминации (eng. Microaggressions)[7]
- ✓ Деградирачки говор

3. Intersectionality (Интерсекциски пристап)

Пристап што зема во предвид вкрстени форми на дискриминација, се препознава дека родовата нееднаквост често се вкрстува со други облици на маргинализација (етничка припадност, попреченост, сексуална ориентација, социјален статус и сл.) и токму затоа пристапот треба да биде **сеопфатен и чувствителен** на различни идентитети.

4. Инклузивно креирање на политики

Во процесите на планирање и донесување одлуки, ИКС вклучува **различни групи** и **перспективи** со цел да се осигура **фер застапеност на сите**, односно рамноправна видливост и учество на засегнатите страни, особено на маргинализираните и потиснати групи. (односно оние кои ретко добиваат соодветна застапеност)

5. Континуирана едукација

Обврска на ИКС е да обезбедува **редовна обука** на сите вработени за прашања поврзани со род, дискриминација, инклузија и различност.

Практични пристапи кон имплементација на Политиката
А) Институционални механизми за спроведување

[7] Микродискриминации се ситни, секојдневни и ненамерни постапки, однесувања со кои се испраќа некоја негативна или потценувачка порака кон одредена личност или група.

- **Координатор/ка за родова еднаквост и инклузивност** – лице кое ќе ја следи имплементацијата на политиката и ќе предлага мерки за унапредување на родовата еднаквост и инклузивност.

Б) Вклучување на политика во интерни документи

- Интегрирање на начелата на оваа Политика во правилниците, етички кодекс, проектни упатства, интерни прирачници и водичи.

В) Родово одговорно буџетирање и планирање

- Секоја проектна активност на ИКС се планира со родово сензитивна анализа (ex-ante)
- Буџетските ставки ги рефлектираат потребите на различни групи (на пример: обуки, работилници со прилагорен пристап, грижа за деца, превоз и слично)
- Редовен мониторинг и евалуација

Г) Родово-одговорна комуникација и визуелен идентитет

- Користење на **родово сензитивен јазик** во сите официјални материјали – тоа значи користење на јазик што не исклучува ниту една родова група, туку ја признава еднакво и женската и машката форма (особено во официјални документи, соопштенија, веб-страници, извештаи итн.)
- Внимавање на **визуелна репрезентација** – рамноправна застепонст на родови во фотографии, дизајни, симболи
- Воспоставување на кодекс за недискриминирачка и инклузивна комуникација (Прилог 1)

Д) Механизми за пријавување и заштита

- Воспоставување на доверлив и лесен механизам за пријава на дискриминација или вознемирување
- Гаранција за анонимност, непристраност и постапување
- По потреба вклучување на независни тела, на пример Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД).

АКТИВНОСТИ И МЕРКИ

ИКС се обврзува да обезбеди системски, одржлив и транспарентен пристап кон спроведување на родова еднаквост и инклузивност, преку следните институционални механизми и мерки:

Институционален ангажман и лидерство

ИКС ќе именува **Координатор/ка за родова еднаквост и инклузивност** од редот на раководството (директор/ка или друго овластено лице), кој/а ќе биде одговорен/а за спроведување, следење и известување во оврска

со Политиката. Координаторот/ката ќе има овластување да иницира активности, предлага мерки за унапредување на родовата еднаквост и инклузивност. Исто така, сите внатрешни политики, стратегии, програми и планови на ИКС ќе бидат разгледувани од аспект на родова еднаквост и инклузивност, а каде што е возможно – и ревидирање.

Процедури при дискриминација или нееднаквост

ИКС воспоставува јасна внатрешна постапка за дејствување при појава на:

- Дискриминаторско однесување,
- Родово базирана нееднаквост,
- Исклучување или навредлив јазик поврзан со пол, род, секусална ориентација, етничка припадност или други карактеристики. (**Прилог 2**)

Сите вработени имаат право да поднесат пријава до координаторот/ката, со почитување на принципите на доверливост, непристрасност и заштита на лицето кое пријавува. По секоја пријава, координаторот/ката е должен/на да иницира внатрешна евалуација и, доколку е потребно, да иницира препораки за дејствување, вклучително и упатување до надлежни тела (на пример, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација).

Следење, отчетност и транспарентност

ИКС обезбедува годишно следење на примената на политиката, преку :

- Квантитативни индикатори (родова застапеност и учество на обуки) и
- Квалитативни податоци (пријавени случаи, иницијативи и сл.).

ИКС настојува да се обезбеди отворени канали за внатрешна комуникација, преку кои вработените ќе можат да предложат идеи, укажат на постоење предизвици или поднесат иницијативи поврзани со еднаквоста.

Ќе се изготвуваат извештаи за напредокот, кои извештаи ќе бидат дел од интерната документација, а по потреба и делумно јавно достапни во рамки на транспаретното работење на ИКС.

МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА

Спроведувањето на Политиката е предмет на редовен мониторинг и периодична евалуација со цел да се обезбеди доследност, ефективност и постојано унапредување на мерките и активностите. Континуираното спроведување на мониторингот опфаќа имплементација на дефинираните обврски и активности, степен на вклученост на родовата перспектива во интерните документи и процеси, како и почитувањето на принципите на еднаквост и инклузивност при вработување, внатрешна комуникација и организациска култура.

За спроведување на мониторингот и подготовка на периодични извештаи е одговорен/на координаторот/ката за родова еднаквост и инклузивност, назначен/а од страна на ИКС.

Оваа Политика е предмет на редовна годишна ревизија при што ќе се проведува нејзината усогласеност со релевантните закони и регулативи, како и вклучување на нови препораки, стандарди или добри практики.

Во рамки на мониторингот, ќе се следат и кратки (индикативни) показатели како што се:

- Вклученост на % жени и мажи меѓу вработените/надворешно-ангажирнаите лица
- Бројт на реализирани обуки на тема родова еднаквост
- Употреба на родово сензитивен јазик во документите или на веб-страниците
- Бројот на пријавени случаи или интерни реакции

Овие показатели се пример за водење на оваа политика и може да се прошируваат или конкретизираат во согласност со капацитетите и приоритетите на ИКС.

ЗАКЛУЧОК

Со усвојувањето на оваа Политика, ИКС ја потврдува својата определба за промовирање на родова еднаквост, инклузивност и недискриминација во сите аспекти на своето работење. Политиката претставува жива рамка која ќе се спроведува, следи и унапредува со цел создавање правично, поддржувачко и еднакво работно и академско опкружување за сите.

Скопје, 29.01.2025 година **Институт за комуникациски студии**

ПРИЛОГ 1: КОДЕКС ЗА НЕДИСКРИМИНИРАЧКА И ИНКЛУЗИВНА КОМУНИКАЦИЈА

Сите членови на ИКС се обврзуваат да:

1. Користат **родово сензитивен и инклузивен јазик** во сите форми на комунукација (внатрешна и надворешна).

2. Се воздржат од изрази кои што промовираат: стереотипи, дискриминација или омаловажување по било која основа.

3. Почитуваат **различности** на сите нивоа: раса, боја на кожа, потекло, национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.

4. При јавна комуникација, да се користат формулации што се неутрални или двојни (ж. и м.), каде што е применливо,

5. Во случаи на сомнеж, да се консултираат со координаторот/ката за родова еднаквост.

ПРИЛОГ 2: ВНАТРЕШНА ПОСТАПКА ЗА ПОСТАПУВАЊЕ ПРИ ДИСКРИМИНАЦИЈА ИЛИ ИСКЛУЧУВАЊЕ

1. Поднесување на пријава

- Секое лице може да поднесе усна или писмена пријава до координаторот/ката.

-Пријавата може да биде анонимна или именувана.

2. Првична проценка

- Координаторот/ката врши разговор со засегнатите страни и прави проценка.

3. Препорака за дејствување

- Во рок од 10 работни дена, координаторот/ката предлага мерки на: разговор, медијација, интерна опомена, или упатување до надворешно тело (КСЗД)

4. Евиденција и доверливост

- Секој случај се евидентира во доверлива евиденција.

-Податоците не се споделуваат без согласност, освен ако за истото не следи правно обврзување.