ПОЛИТИКА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

АГОРА – ЦЕНТАР ЗА ПРОМОЦИЈА НА ГРАЃАНСКИ ВРЕДНОСТИ, 2025

АГОРА – Центар за промовирање на граѓански вредности е посветена на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на сите жени, мажи и лица со различен родов идентитет, какомсуштина на својата работа и ангажираност. Оваа политика го дефинира пристапот на АГОРА кон промоција на родова еднаквост во рамките на своите внатрешни операции, управувачки структури и надворешни програми, обезбедувајќи правичност, инклузивност и отчетност.

1. Изјава за политиката

АГОРА потврдува дека родовата еднаквост е основно човеково право и суштински услов за одржлив општествен развој. Организацијата се обврзува да промовира еднакви можности, третман и учество на сите луѓе, без оглед на родот, во своето управување, вработување, проекти и партнерства.

2. Цел и опфат

Оваа политика ги утврдува организациските обврски на АГОРА кон родовата еднаквост. Таа се однесува на сите вработени, волонтери, членови на Генералното собрание, консултанти и имплементирачки партнери. Политиката ги опфаќа и внатрешните институционални практики, како и надворешното програмирање, застапување и партнерства.

3. Дефиниции

- Родова еднаквост: Еднакви права, одговорности и можности за сите родови.
- Родова правичност: Праведен третман со цел постигнување еднакви резултати.
- Интегрирање на родовата перспектива: Систематско вклучување на родовата перспектива во сите активности.
- Интерсекционалност: Признавање дека родот се преклопува со други идентитети како возраст, етничка припадност, попреченост или социоекономски статус.

4. Принципи и заложби

- Човекови права и недискриминација: нулта толеранција за пристрасност или вознемирување.
- Интерсекционалност: адресирање на повеќекратни и преклопувачки форми на нееднаквост.
- Вклученост и отчетност: инклузивно донесување одлуки и транспарентно известување.

- Принцип „Не прави штета“ и заштита: превенција и реакција на злоупотреба или експлоатација.
- Акција базирана на докази: донесување одлуки базирани на податоци и редовно учење.

5. Улоги и обврски

• Генерално собрание: Ја усвојува политиката за родова еднаквост.

• Претседател: Обезбедува спроведување на политиката, алоцира ресурси и доставува извештај до Генералното собрание.

• Сите вработени и волонтери: Ја интегрира родовата перспектива во сите проектни дизајни и буџети.

6. Родова еднаквост во управувањето и менаџментот

АГОРА промовира избалансирана родова застапеност во сите свои одлучувачки тела. Најмалку 50% од позициите во високиот менаџмент треба да бидат пополнети од жени, вклучувајќи најмалку едно место за млада жена или претставник од недоволно застапена група. Вработувањето и унапредувањата ќе бидат транспарентни и базирани на заслуги, со цел да се обезбеди правичност и разновидност.

7. Родова еднаквост во програмите и партнерствата

Сите програми на АГОРА ќе интегрираат родова анализа, цели чувствителни на родот и мерливи индикатори. Партнерствата со женски и организации во заедницата ќе бидат приоритет и ќе бидат поддржани преку заедничко застапување и градење капацитети.

8. Родова еднаквост на работното место (човечки ресурси и операции)

АГОРА обезбедува безбедна, инклузивна и правична работна средина. Процесите за вработување се родово избалансирани, сакалите за пресемтка на плата се транспарентни, а исто така се поддржуваат флексибилни работни услови. Организацијата обезбедува родителско отсуство за вработените согласно законските обврски, еднаква плата за еднаква работа и разумни приспособувања за вработени со обврски за грижа или потреби поврзани со пристапност. Повеќе детали се наведени во Политиката за човечки ресурси.

9. Заштита, вознемирување и поплаки

АГОРА спроведува политика на нулта толеранција кон сексуално вознемирување, експлоатација и злоупотреба. За оваа цел, во организацијата

ќе се одржува доверлив механизам за поднесување поплаки, а сите наводи ќе се третираат навремено, правично и со пристап фокусиран на засегнатите лица (оние кои претрпеле злоупотреба). Сите вработени мора да се придржуваат до Кодексот на однесување и Политиката против вознемирување.

10. Следее, евалуација и известување

АГОРА ќе го следи напредокот преку собирање и анализа на податоци распределени по род, анкети меѓу вработените и годишно известување. Клучните индикатори за успех вклучуваат застапеност на жени во управувањето, еднаквост во платите меѓу вработените, интегрирање на родова перспектива во проектите и завршување на обука за родова еднаквост. Наодите ќе бидат сумирани во годишниот извештај кој ќе биде јавно достапен и споделен со Генералното собрание.

11. Спроведување и оценка на прогресот

Оваа политика ќе се спроведува од страна на Претседателката. Прогресот ќе се оценува на годишно ниво, и политиката ќе се ажурира по потреба за да ги одрази променливите практики, закони и организациски приоритети.

Анекс: Мерки за практично спроведување на политиката

А. Контролна листа за миниму критериуми за родова еднаквост за сите проекти

- Родовата анализа завршена при подготвувањето на проектот.
- Најмалку 50% учество на жени и девојки, како и во улоги на лидерки.
- Вклучени цели и индикатори чувствителни според род.
- Воспоставени механизми за заштита и упатување.
- Податоци распределени по пол, возраст, попреченост и локација.
- Завршена детална проверка на партнерите.

В. Внатрешни индикатори за следење

- % на жени во одборот и на управувачки позиции.
- Родова разлика во плати (медијана) според улога.
- % на вработени кои завршиле обука за родова еднаквост.
- Број на обработени случаи поврзани со заштита во рамките на предвидените рокови.
- % на проекти со завршена родова анализа и буџетирани активности поврзани со родова еднаквост.

С. Градење капацитети и циклус на известување

- Воведна обука за родова еднаквост за сите вработени и волонтери.
- Годишни освежувачки сесии и работилници за градење капацитети на партнерите.
- Годишниот извештај вклулчува содржина за напредокот, предизвиците и идните приоритети поврзани со родовата еднаквост, кој се презентира јавно и пред Генералното собрание.

.