

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје



Бр. 02 – 325/4  
28.2.2022 год.  
Скопје

# План за родова еднаквост

на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

2022-2025

Февруари 2022



## Содржини

Позадина и вовед .....	
Визија и мисија .....	
Родовата еднаквост во истражувањето и иновациите како приоритет .....	
Развој на план за родова еднаквост на Универзитетот Св. Кирил и Методиј“ во Скопје	
Имплементација и следење .....	
• Студенти .....	
• Академски кадар .....	
• Вработени .....	
Предлог пристап за подобрување на родовиот квалитет (планирање) .....	
Акционен план за родова еднаквост .....	
Цел 1 Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар и административниот персонал за родова еднаквост	
Цел 2 Подобрување на родовата димензија во наставата и истражувањето	
Цел 3 Вклучување на родовата димензија во раководните позиции и одлучувањето	
Цел 4 Подобрување на родителското отсуство, флексибилно распоредување на работното време и грижа	
Цел 5 Институционална адаптација на пандемијата на COVID-19, како влијание врз родовата еднаквост во истражувањето и развојот	



## Позадина и вовед

Родовата еднаквост е едно од суштинските човекови права заштитени од страна на ОН и основна вредност на Европската унија. Подобрувањето на родовата еднаквост може да се постигне и на национално и на институционално ниво, со обезбедување на соодветни активности и со вклучување на сите актери. Воспоставувањето на еднакви можности за жените и мажите во образованието и науката, во рамките на универзитетот, е предуслов за идно позиционирање на рамноправно делување на своите студенти во сите сфери од нивниот општествен живот. Примената на еднакви можности на различни нивоа, како што се вмрежувањето и мобилноста на студентите и академскиот кадар, како и овозможувањето на еднакво учество во разни истражувачки и иновациски проекти, придонесува за подобрување на квалитетот и на образовната и на научната работа. Еднаквата родова праведност во истражувањето и наставата и еднаквоста во научните и истражувачките кариери, лидерството и учеството во сите органи, се најважни за создавање на подобра и поквалитетна работна средина, генерално во сите аспекти на функционирањето на универзитетот.

Република Северна Македонија, е мала земја без излез на море, со околу 2 милиони жители и е земја-кандидат, која се стреми да стане членка на Европската унија. Според податоците од Државниот завод за статистика на Република Северна Македонија, процентуалната застапеност на жените и мажите во вкупното население е речиси еднаква, односно 49,9% од населението се жени, додека 50,1% се мажи<sup>1</sup>.

Република Северна Македонија го регулира националниот систем со воспоставување на еднакви можности за жените и мажите, со правата и обврските за обезбедување на таквата еднаквост, односно тоа е националното законодавство и структурите за поддршка и промовирање, во кое на различни нивоа, веќе се воспоставени еднаквите можности помеѓу жените и мажите. Главниот закон кој ја регулира родовата еднаквост во Република Северна Македонија е **Законот за еднакви можности на жените и мажите**<sup>2</sup>, а главната институција одговорна за имплементација на оваа политика е Министерството за труд и социјална политика, кое во моментот развива нова **Национална стратегија за родова еднаквост**<sup>3</sup> за периодот 2021-2026 година.

<sup>1</sup> <http://www.stat.gov.mk/publikacii/2021/Gender%202021.WEB.pdf>

<sup>2</sup> Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник бр.6/2012

<sup>3</sup> Ке се донесе Нова национална стратегија за родова еднаквост за периодот 2021-2026 година, [Документи \(mtsp.gov.mk\)](https://www.mtsp.gov.mk)



Во 2011 година, Република Северна Македонија ја потпиша *Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените* (Истанбулска конвенција) и ја ратификуваше Конвенцијата на крајот на 2017 година. Република Северна Македонија има развиено и **Национален акционен план за имплементација на Истанбулската конвенција (2018-2023)**<sup>4</sup>.

Во 2019 година, Република Северна Македонија објави сопствен индекс за родовата еднаквост со скор од 62 поени. Според анализата на **Европскиот институт за родова еднаквост** Република Северна Македонија се наоѓа малку под просекот на Европската унија од 67,4 поени. Ова ја става земјата на 16-то место во споредба со земјите од ЕУ. Во доменот на моќта, земјата има подобри резултати од Европската Унија. Република Северна Македонија има 52,6 поени, во споредба со просекот на ЕУ од 51,9. Сепак, остануваат значителни родови нееднаквости, особено кога станува збор за приходите и заработувачката, како и за споделувањето на обврските во домаќинството<sup>5</sup>.

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (УКИМ), е најголемиот и најстар државен универзитет во Република Северна Македонија, финансиран од државата и е основан во 1949 година. Денес, Универзитетот претставува функционална заедница од дваесет и три факултети, пет истражувачки институти и дванаесет придружни институции. Универзитетот е главниот вршител на истражувања во земјата и со себе носи огромна експертиза од учествувањето во европските проекти. Активностите на универзитетот се пропишани со Законот за високото образование и Статутот на Универзитетот.

Членовите 16-21 од Статутот на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, веќе ги регулираат и гарантираат **еднаквоста, недискриминацијата и инклузивноста**, и во кои што членови е предвидена заштитата од дискриминација, а предвидени се и гаранции за еднаквите можности на жените и мажите на Универзитетот. Стратегијата на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје 2019-2023 година, го предвидува **Принципот на еднаквост** во наставно-научната дејност и заедно со Принципот на одговорност и усогласеност со највисоките можни стандарди, поттикнува активна соработка на УКИМ со високообразовните, научните и другите сродни институции во други земји.

<sup>4</sup> <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/north-macedonia>

<sup>5</sup> <https://eige.europa.eu/news/north-macedonia-publishes-its-own-gender-equality-index>



## Визија и мисија<sup>6</sup>

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје да прерасне во Универзитет со висок меѓународен углед во областа на образованието и науката, како угледен член на семејството на европските универзитети.

Како најстар универзитет во Република Северна Македонија, Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје е темел и главен столб на образовниот систем, научната работа и културниот развој на државата. Универзитетот е одговорен за негувањето, зачувувањето и промовирањето на сите аспекти на националниот идентитет и неговата целосна афирмација во процесот на пристапување на земјата во Европската унија и станување дел од поширокото семејство на европските народи.

Универзитетот ги развива и постојано ги подобрува своите наставни програми, со цел да создаде високообразуван и професионален кадар во сите области од природните науки, инженерството и технологијата, медицинските и здравствените науки, земјоделските и ветеринарните науки, општествените и хуманистичките науки и уметности, и сето тоа во согласност со највисоките меѓународни стандарди. Преку својата едукативна дејност, Универзитетот настојува да одговори на побарувачката на висококвалификувани кадри во сите сегменти на приватниот и јавниот сектор, постојано прилагодувајќи го своето работење на динамичните промени во овие области.

Универзитетот во доменот на својата научна работа реализира научни проекти, теоретски и применети истражувања и други облици на научна работа, кои придонесуваат во развојот на научната мисла во земјата и пошироко. Истовремено, соработката со приватниот и јавниот сектор, овозможува двонасочна размена на знаења и искуства, со што се доаѓа до постигнување на повисоко ниво на севкупниот општествен развој и континуиран и одржлив развој на Универзитетот.

Во текот на својата наставна и научна дејност, Универзитетот негува активна соработка со високообразовни, научни и други сродни институции во други земји, врз основа на **принципите на еднаквост**, одговорност и усогласеност со највисоките можни стандарди.

Универзитетот исто така ќе ги негува и развива и уметничките активности.

---

<sup>6</sup> 2019-2023 Стратегија на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, бр.02-465/8, 29.03.2019 година, стр. 4-5



Универзитетот вложува постојани напори во негувањето и унапредувањето на критичката мисла, дејствувајќи како коректор на општеството, **придонесувајќи за развојот на човековите права и слободи** и водење на процесите на модернизација и прогресија во сите сфери на општествениот живот.

### **Клучни вредности / посебни етички должности**

*Етичкиот кодекс* ги опишува посебните етички должности на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, кои произлегуваат од позицијата што ја има Универзитетот, којшто е најстар и водечки универзитет во Република Северна Македонија, во смисла на помагање на научниот и културниот развој на земјата и на развојот на работата на другите универзитети во земјата..

*Членот 9 од Етичкиот кодекс* го предвидува **принципот на еднаквост и правда** и забранува секаков вид на дискриминација, злоупотреба, вознемирување и експлоатација.

На членовите на универзитетската заедница треба да им се обезбедат **еднакви** услови во исполнувањето на професионалните обврски, изразувањето на нивните интелектуални способности и напредувањето.

*Во членот 13* е прецизирана Дискриминацијата, односно **се забранува секаков вид на директна или индиректна дискриминација**, врз основа на раса, боја на кожа, потекло, националност и етничка припадност, пол, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на одредена група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или религиозно уверување, политичко или друго уверување, инвалидитет, возраст, брачен статус, имотна состојба, здравствена состојба, социјален статус или која било друга основа, пропишана со закон или со ратификуван меѓународен договор.

Единствените критериуми за вреднување и унапредување се стручноста, способноста и професионалните заслуги, како и способноста и резултатите во извршувањето на задачите и другите активности.

*Членот 16*, во делот за Стручните задолженија во наставата, предвидува еднакви можности за унапредување на знаењата, што **гарантираат еднаков напредок на сите студенти**.



Во членот 26 се предвидува, да се смета за недозволена секоја форма на директна или индиректна дискриминација во процесот на оценување на условите за професионално напредување и во самиот процес на напредување.

Универзитетот ќе обезбеди **еднакво членство** на сите членови на Универзитетската заедницата.

## **Родовата еднаквост како приоритет во истражувањето и иновациите**

Родовата еднаквост во истражувањето и иновациите е дефинирана како приоритет на Европската истражувачка област (ЕРА). Дополнително, новата **Рамковна програма Хоризонт Европа 2021-2027**, ги наведува Плановите за родова еднаквост како критериум за подобност за високообразовните институции, меѓу другото, и за аплицирање и добивање на финансиски средства за истражување во рамките на оваа Програма.

Врз основа на заедничкото разбирање за важноста на поддршката и унапредувањето на рамнотежата помеѓу половите, Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, се изјаснува дека **поддржува еднакви можности и за жените и за мажите** во истражувањето и иновациите на ниво на студенти, академски кадар и персонал на ниво на целиот универзитет. Дополнително, Универзитетот се обврза да поддржува **еднаква рамнотежа и во раководните и одлучувачките позиции** и се стреми **кон обезбедување на недискриминација и забранува родово базирано насилство**. Настојувајќи да ги поврзе **европските вредности и принципи** во сите активности што ги презема Универзитетот и како високообразовна институција, која е учесничка во **Рамковната програма Хоризонт Европа**, Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје развива **План за родова еднаквост (2022-2025)**.

Планот за родова еднаквост на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје ќе биде објавен и достапен на веб-страницата на Универзитетот ([www.ukim.edu.mk](http://www.ukim.edu.mk)), а ќе биде дистрибуиран и достапен на академско и студентско ниво.

Во однос на постојаните врски за воспоставување на механизми и добри практики за создавање еднакви можности за жените и мажите, Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, ги дефинира следните цели и заложби за:





- Покажување на уверување за родовата еднаквост, преку поставување на **цели и мерки** и следење на нивната доследна имплементација на сите нивоа;
- Спроведување на **краткорочни и долгорочни активности**, со цел да се интегрира **родовата димензија** во истражувањето и наставата;
- **Бидете отпорни** на новите предизвици, вклучително и на влијанието на пандемијата COVID-19, врз работните практики, научните и истражувачките активности и образованието;
- **Обучете** го персоналот, **подобрете ги капацитетите** и станете поконкурентни додека аплицирате за финансирање од ЕУ, за истражување и иновации и демонстрирајте ја родовата еднаквост како приоритет;
- **Подигнување на свеста** помеѓу студентите, вработените и академската заедница за родовата еднаквост;
- **Овозможете** целосен пристап до информации, капацитети, мобилност и вмрежување на сите нејзини истражувачи, персонал и студенти од сите полови;
- Поставете **рамки за соработка за заеднички активности** на факултетско и универзитетско ниво, за промовирање на еднакви можности помеѓу жените и мажите;
- Олеснување на **директната соработка** и поддршка на сите процеси при изборот и назначувањето на кадри во комисиите и другите тела на Универзитетот, коишто располагаат со еднакви можности;
- Обезбедете **синергија и добра работна средина** на лидерско ниво и на позициите кои се одговорни за донесување одлуки кои обезбедуваат родова рамнотежа и стимулираат родова еднаквост во научните кариери.

Сето ова ќе помогне да се постигне **целта** што произлегува од изработката на **Планот за родова еднаквост**, а тоа е: **да се подобри позиционирањето на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, за постигнување родова еднаквост помеѓу студентите, академскиот и административниот кадар и другите засегнати страни и обезбедување еднакви можности, без разлика на полот, со што се придонесува за зголемување на квалитетот и релевантноста во истражувањето и иновациите.**





За да се постигне оваа цел, Универзитетот се потпира на користење на **сопствени ресурси** и користи **знаење и искуство** кое е веќе стекнато од научените лекции, а **предвидува и градење на капацитети** преку обука на персоналот и подигање на свеста за родова еднаквост. Ова ќе биде применливо на сите нивоа и посветено на сите чинители вклучени во образовниот систем на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, од страна на:

- **Студентите** како главна целна група
- Наставниот академски и соработнички кадар (научен и истражувачки), во понатамошниот текст **Академски кадар**, и
- Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал, во натамошниот текст **Административен персонал**.

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје ќе ги следи главните акти на Универзитетот: *неговиот Статут, Стратегијата и Акциониот план и Етичкиот кодекс*; и **националното законодавство**: *Закон за високо образование*<sup>7</sup>, *Закон за еднакви можности на жените и мажите*<sup>8</sup> и на *Националната стратегија за родова еднаквост*<sup>9</sup>. Донесувајќи ја потребната европска димензија, Универзитетот ќе ги следи сите принципи и вредности наведени во главните европски декларации и конвенции и вредностите поставени во основните документи и стратегии во рамките на **Европската истражувачка област** за промовирање и поддршка на родовата еднаквост во истражувањето и иновациите.

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (УКИМ), ќе ги следи **главните европски стратешки документи, кои се однесуваат на родовата еднаквост**, при подготовката и имплементацијата на овој План за родова еднаквост: *Комуникацијата од Комисијата до Европскиот парламент, Советот, Европскиот економски и социјален комитет и Комитетот на регионите, Унијата за еднаквост: Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025*<sup>10</sup>; *Европска комисија: Стремежот кон Унија на еднаквост, Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025*<sup>11</sup>; *Европска комисија: Насоки на Хоризонт Европа за плановите за родова*

<sup>7</sup> Закон за високо образование, Службен весник бр.82/2018

<sup>8</sup> Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник бр.6/2012

<sup>9</sup> Ќе се донесе Нова национална стратегија за родова еднаквост за периодот 2021-2026 година, [Документи \(mtsp.gov.mk\)](https://mtsp.gov.mk)

<sup>10</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1>

<sup>11</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd5dd5-7879-11ea-a07e-01aa75ed71a1/language-en>



еднаквост<sup>12</sup>; Европски институт за родова еднаквост: Родовата еднаквост во академијата и истражувањето, алатка GEAR<sup>13</sup>.

### Развој на план за родова еднаквост на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (УКИМ), започна да развива и имплементира План за родова еднаквост, преку формирање на **Комисија претставена од тим** кој е посветен да обезбеди проценка на тековните состојби и да го развие планот. Тимот е составен од членови кои имаат претходно искуство во собирање податоци во врска со прашања поврзани за родовата еднаквост и реализација на меѓународни проекти. Внатрешниот тим го сочинуваат **учесници од повисоко ниво** и учесници од административниот персонал<sup>14</sup> од Централната, Стручната и Административната канцеларија - Ректорат.

### Имплементација и следење

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (УКИМ), ќе се **потпира на користење на сопствени ресурси**, кадри и финансиски средства, за спроведување и следење на Планот на УКИМ за родова еднаквост, а **Ректоратот** ќе биде институцијата која ќе ја следи оваа функционалност и ќе биде одговорен за давање предлози за подобрувања. Одлуките за предлог мерките и активностите што треба да се спроведат, кои ќе бидат дел од овој План за родова еднаквост, ќе бидат донесени на состаноците на Ректорската управа.

Статутот на Универзитетот предвидува развој на посебно **тело за еднаквост, недискриминација и инклузивност**. Ова тело ќе се развива според условите предвидени во Статутот на Универзитетот и ќе биде одговорно за следење на **родовата политика на Универзитетот**. Тоа тело ќе биде претставено со седум членови, кои ќе бидат избрани од редот на студенти и сенатори на универзитетот, имајќи ја во предвид родовата еднаквост.

**Целиот персонал на УКИМ, на сите нивоа**, ќе биде одговорен за спроведувањето на ГЕП на УКИМ, а мониторингот и контролата ќе бидат обезбедени од **Тим за родова еднаквост на УКИМ (Тим ГЕ) избран за таа цел**. Тимот подеднакво ќе биде застапен од

<sup>12</sup><https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

<sup>13</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

<sup>14</sup> Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel



жени и мажи, а ќе биде именуван и одобрен од **Ректорската управа**, најдоцна до првиот квартал од 2022 година и ќе ги опфаќа сите три нивоа на персонал на Универзитетот; студентите, академскиот кадар<sup>15</sup> – вклучувајќи ги и **повисоките и пониските нивоа** и административниот персонал<sup>16</sup>. Онаму каде што е соодветно, ќе се вклучи и експертиза и ќе се користат надворешни ресурси (персонал). Влијанието од имплементацијата на ГЕП на УКИМ ќе го пријави Тимот ГЕ. **Годишните извештаи** за напредокот ќе бидат обезбедени од овој тим и ќе бидат разгледувани и дискутирани на состаноците на Ректорската управа, на кои ќе биде покрената посебна дискусија и тема за ова прашање.

### Мапирање на постојните услови (ревизија)

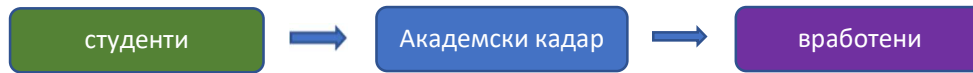
Изработката и имплементацијата на Планот за родова еднаквост на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, беше позитивно прифатен и претставува можност, Универзитетот да ја прикаже моменталната позиција во примената на родовата еднаквост на универзитетско ниво и доколку е потребно, да преземе дополнителни активности за подобрување на постоечките капацитети и надолнување на празнините. Во оваа смисла, Универзитетот направи **интерна слика** на моменталната состојба на половата застапеност на персоналот на универзитетско ниво. Оваа анализа покажува **потенцијални области кои треба да се подобрат** и предлага **здружени активности и мерки** за примена на полова еднаквост на целиот универзитет.

УКИМ направи **интерна проценка** и **собра податоци за полот** (женски и машки) на својот персонал, кои ќе бидат објавени на неговата веб-страница. За ова, на ниво на Универзитетот, ќе се развие специфична база на податоци, која ќе се ревидира секоја година. Податоците се собрани од интерните статистички податоци кои најмногу ги имаше во постојниот *Универзитетски компјутерски центар*, во рамките на Ректоратот, а некои податоци беа собрани со **мерења и пресметки**. Податоците достапни од публикациите и статистичките податоци што се веќе објавени од **Државниот завод за статистика** на Република Северна Македонија, беа исто така многу корисни и беа користени од тимот за собирање на статистички податоци и факти.

Мапирањето во Универзитетот беше спроведено, при што беа анализирани податоци за родовата застапеност на три нивоа:

<sup>15</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>16</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал



### • Студенти

Интерната анализа на уписот на студенти на прв, втор и трет циклус на студии и нивната застапеност на Универзитетот е направена за периодот 2017-2021 година, според класификацијата Frascati - класификација на полето на науката и технологијата (FOS), како што следува:

- Природни науки,
- Инженерство и технологија,
- Медицински и здравствени науки,
- Земјоделски и ветеринарни науки,
- Општествени науки, и
- Хуманитарните науки.

Според интерната анализа на Универзитетот, се покажало дека **има нешто поголем интерес кај студентките**, кои се запишале на сите три циклуси на студии за сите различни области на науката. Во однос на официјалните податоци на Државниот завод за статистика, има и поголем број жени отколку мажи, кои имаат завршено на универзитетите во Република Северна Македонија<sup>17</sup>.

### • Академски персонал <sup>18</sup>

Исто така, наодите од 2021 година и заклучоците од мапирањето, покажуваат поголем дел на застапеност на жените отколку на мажите во академскиот кадар. Графиконот подолу, ја прикажува моменталната состојба и процентот на застапеност на жените и мажите од академскиот кадар, односно 51% од академците се жени и 49% се мажи. Оваа анализа покажува малку **поголем дел на застапеност на жените отколку мажите и добра полова еднаквост во академскиот кадар** на универзитетско ниво. Што се однесува до академскиот кадар, беа собрани и податоци за процентот на застапеност на жени и мажи на лидерски и одлучувачки позиции. Анализата покажува поголем број на застапеност на мажи отколку на жени на овие позиции (во Универзитетскиот сенат и Ректорската управа).

<sup>17</sup> <https://www.makstat.stat.gov.mk>

<sup>18</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)



Сл. 1 Пропорционална застапеност на жени и мажи од академскиот кадар (наставен и научен), 2021 г

Податоците на Државниот завод за статистика покажуваат ист процент, со малку поголем број на жени во наставниот и научен кадар на Универзитетот <sup>19</sup>.

- **Вработени**



Fig. 2 Proportion of women and men of the employees, 2021

Имајќи ги во предвид собраните податоци за вработените, евидентна е рамнотежата на родовата димензија во врска со вработените на Универзитетот. Истиот напредок го забележуваме во последните 5 години, од 2017-2021 година.

Сите податоци за родовата застапеност на УКИМ ќе бидат **следени и контролирани** од посебен тим посветен на ова. Предлозите ќе бидат земени во канцелариите на Ректоратот и тимот ќе биде одговорен за ажурирање на базата на податоци на годишно ниво. Информациите за напредокот ќе бидат дел од Извештаите за спроведување на ГЕП на УКИМ.

<sup>19</sup> <https://www.makstat.stat.gov.mk>



Тековното мапирање покажа позитивна родова еднаквост при ангажирањето и позиционирањето на највисокиот раководен менаџмент на УКИМ. На највисоко раководно ниво забележавме фер родова еднаквост во однос на вклученоста на жените на челните позиции, што е очигледно од тоа што имаме двајца мажи и три жени во највисоката раководна структура (ректор и проректори), по што следат една жена генерален секретар и една жена претседател на сенат. На нивоата пониски од највисокото раководно ниво, а тоа се деканите/продеканите на факултетите и директорите/замениците директори на институтите, постојат некои помали недостатоци, кои можат да бидат надополнети во наредниот период и се забележани при спроведувањето на овој план на највисоките раководства на ниво на факултет/институт.

### **Предлог пристап за подобрување на родовиот квалитет (планирање)**

Постигнувањето на родова еднаквост и воспоставувањето на рамнотежа на еден универзитет е предуслов за успешно спроведување на стандардите за квалитет, добра работна средина и подобрување на капацитетите, за подобро позиционирање и стекнување на поголема конкурентност, при аплицирањето за истражувачки и иновациски проекти. Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, како високообразовна институција во Република Северна Македонија, ќе продолжи да аплицира за добивање на финансиски средства за истражувања и иновации во рамковната програма Хоризонт Европа, како што тоа го правеше и во претходните програми Хоризонт 2020 и ФП7. Важноста од имплементацијата на ваквите програми на Универзитетот е голема. Дел од академскиот кадар на УКИМ се НЦП на Хоризонт Европа и Универзитетот предвидува да учествува во различни иницијативи и на различни конференции на ЕУ.

Во овој План за родова еднаквост, УКИМ предлага разни методи и пристапи за подобрување на родовата еднаквост. Следната табела ја сумира вклученоста на секоја целна група на Универзитетот (студенти, академски и административен кадар), во однос на предложениот пристап за постигнување на подобрување во родовата еднаквост и во однос на придобивките што ќе ги постигне секоја од групите. Предложените методи се користат според наодите добиени од учеството на секоја група во однос на родовата еднаквост и мапирањето кое е веќе направено, и каде што гледаме родова еднаквост на секое ниво, но секако дека има и простор за подобрувања. Условите може да се подобрат



во смисла на подигање на свеста, градење на капацитети и промоција на еднакви можности во истражувањето и иновациите.

Универзитетот исто така го поддржува проактивно вклучување на жените во STEM<sup>20</sup> кариерите.

Целна група	Предложени методи за подобрувања во родовата еднаквост	Постигнати подобрувања за групата
<b>Студенти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подигнување на свеста</li> <li>• Процес заснован на доверба и чесност</li> <li>• Еднаков пристап до ресурсите</li> <li>• Вклучување во оперативните, културните и социјалните процеси</li> <li>• Промоција на напредни еднакви можности за ангажман</li> <li>• Забрани за дискриминација или вознемирување</li> <li>• Обезбедување предавања за родова рамнотежа и еднаквост</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соодветна презентација и родова рамнотежа</li> <li>• Промовирање на правичност во образованието</li> <li>• Целосно, правилно и навремено информирање</li> <li>• Еднакво учество во образованието и во органите на Универзитетот</li> <li>• Подобрување на квалитетот на образованието за студентите</li> </ul>
<b>Академски кадар</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Промоција на еднаква вклученост и еднакви можности</li> <li>• Промоција на STEM кариери</li> <li>• Практични обуки за родова еднаквост</li> <li>• Учество на конференции за родова еднаквост при истражување и развој</li> <li>• Еднаква можност за учество во Универзитетскиот Сенат и Ректорскиот одбор и сите раководни тела на различни факултети</li> <li>• Отворена дебата и учество на заеднички иницијативи на ниво на факултет и универзитет</li> <li>• Забрани за дискриминација или вознемирување</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постигнување родова рамнотежа и еднакво учество</li> <li>• Подобрување на работните услови и квалитетот</li> <li>• Подобрување на вештините и градењето капацитети</li> <li>• Подобрено информирање за родовите прашања</li> <li>• Учество во раководните тела на еднаква основа</li> <li>• Еднакви можности за унапредување</li> </ul>
<b>Административен персонал / други засегнати страни</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Промоција на еднакви можности за вработување и учество</li> <li>• Еднаков пристап до информации и документација, како и до објекти и други ресурси</li> <li>• Проактивна комуникација за родовиот квалитет</li> <li>• Забрани за дискриминација или вознемирување</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подигната свест кај вработените за родовата еднаквост</li> <li>• Добри услови за работа и подобрен квалитет</li> </ul>

<sup>20</sup> STEM (наука, технологија, инженерство и математика) поле



Во продолжение детално го претставуваме Акциониот план за родова еднаквост на УКИМ, со предложени краткорочни и долгорочни активности, мерки што треба да се преземат, вклучени страни и целни групи и временска рамка. Акцискиот план е испорачан во јануари 2022 година и ќе биде **интерно прегледуван** од страна на Тимот за родова еднаквост на УКИМ (Тимот ГЕ) во период од две години и по барање. Мониторингот и евалуацијата на спроведувањето на активностите и преземените мерки ќе бидат спроведени од тимот. Целите ќе бидат разгледани и забележани откако ќе се имплементираат. Доколку некои од предложените бројки се променат во догледно време, Акцискиот план ќе биде соодветно ажуриран.





## Акционен план за родова еднаквост (2022-2025)

Цели

Целна група (и)

Активности

Индикатори

Одговорни лица

Ресурси

Мерки

Цели



## Цел 1

### Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар<sup>21</sup> и административниот персонал<sup>22</sup> за родова еднаквост Целна група: Студенти

Активности	Индикатори
1.1 Пренесување знаење за родовата еднаквост	Зголемен интерес за родови прашања од страна на студентите
1.2 Отворена дебата за родова еднаквост помеѓу студентите	Мислењето на студентите за родовата рамнотежа се подобрува
1.3 Разнесување на летоци или други печатени материјали кои промовираат родова еднаквост во наставата и истражувањето	50% зголемена свест за родовата еднаквост кај студентите

#### Одговорни лица

Целиот академски кадар  
Претставници од Студентското собрание  
Административниот персонал

#### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Објекти

#### Мерки

Годишно истражување на мислењето на студентите  
Анкета и проценки

2022

2023

2024

2025

**Цели: Најмалку 50% подигната свест за родови прашања до 2024 година**

<sup>21</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>22</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал



## Цел 1

### Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар<sup>23</sup> и административниот персонал<sup>24</sup> за родова еднаквост

#### Целна група: Академски кадар

Активности	Индикатори
1.4 Организирање на работилници на годишно ниво за унапредување на родовата еднаквост на Универзитетот	50% зголемена свеста за родовата еднаквост кај академскиот кадар

#### Одговорни лица

Проректорите

Раководството на факултетите и институтите<sup>25</sup>

#### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Финансиски ресурси

#### Мерки

Број на учесници на работилниците

Извештаи

2022

2023

2024

2025

**Цели: Најмалку 50% подигната свест за родови прашања до 2024 година**

<sup>23</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>24</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал

<sup>25</sup> Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите



## Цел 1

### Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар<sup>26</sup> и административниот персонал<sup>27</sup> за родова еднаквост

#### Целна група: Административен персонал

Активности	Индикатори
1.5 Вклучување на административниот персонал на состаноците за промовирање на родовата еднаквост	<ul style="list-style-type: none"><li>Најмалку 50% од администрацијата учествува на состаноците</li><li>Организирани најмалку два состаноци годишно</li></ul>

#### Одговорни лица

Факултети и институти  
раководствата<sup>28</sup>

#### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Објекти

#### Мерки

Изготвени извештаи од состаноците

2022

2023

2024

2025

Цели: Најмалку 50% подигната свест за родови прашања до 2024 година

<sup>26</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>27</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал

<sup>28</sup> Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите



## Цел 1

### Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар<sup>29</sup> и административниот персонал<sup>30</sup> за родова еднаквост

Целна група: студенти, академски кадар и административен персонал

Активности	Индикатори
1.6 Промотивни активности (кампањи) за забрани за родово насилство и сексуално вознемирување	Зголемена свест кај студентите, академскиот и административниот кадар

#### Одговорни лица

Целиот академски кадар  
Факултети и институти  
раководствата<sup>31</sup>

#### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Објекти

#### Мерки

Развојни извештаи

2022

2023

2024

2025

Цели: Најмалку 50% подигната свест за родови прашања до 2024 година

<sup>29</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>30</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал

<sup>31</sup> Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите



## Цел 2

# Подобрување на родовата димензија во наставата и истражувањето

Целна група: Студенти

Активности	Индикатори
2.1 Интеграција на студенти и нивна мобилност / вмрежување	Подобрени социјални вештини и зголемен интерес
2.2 Интеграција на предавањата со родови прашања во текот на првиот час од учебната година при уписот на студенти во прва година	Подобрено знаење

**Одговорни лица**  
Академски кадар<sup>32</sup>

**Ресурси**  
Човечки ресурси (персонал)

**Мерки**  
Активно учество на студентите

2022

2023

2024

2025

**Цели: Најмалку 50% подобрувања на родовата еднаквост во наставата и науката до 2024 година**

<sup>32</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)



## Цел 2

# Подобрување на родовата димензија во наставата и истражувањето

Целна група: академски кадар<sup>33</sup>

Активности	Индикатори
2.3 Поддршка на женските кариери, особено во STEM	Зголемен број на жени во STEM
2.4 Организација на онлајн обуки за родови прашања во истражувањето	Зголемен интерес за учество на обуки
2.5 Аплицирање за истражувачки проекти кои се занимаваат со родови прашања	Зголемен број на предлози за проекти

### Одговорни лица

Академски кадар

Професори од Родовите студии во рамките на Филозофскиот факултет за дејност 2.4

### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Финансиски ресурси

### Мерки

Подготвување на извештаи за напредокот

2022

2023

2024

2025

Цели: Најмалку 50% подобрувања на родовата еднаквост во наставата и науката до 2024 година

<sup>33</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)



## Цел 2

# Подобрување на родовата димензија во наставата и истражувањето

Целна група: Административен персонал<sup>34</sup>

Активности	Индикатори
2.6 Вклучување на администрацијата во заеднички активности за промовирање на родовата еднаквост	Подобрени социјални вештини
2.7 Организација на обуки за родови прашања и споделување на информации меѓу различни оддели	Подобрени знаења и вештини

### Одговорни лица

Раководства на факултети и институти<sup>35</sup>

Човечки ресурси

### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Печатени материјали

### Мерки

Развојни извештаи

2022

2023

2024

2025

**Цели: Најмалку 50% подобрувања на родовата еднаквост во наставата и науката до 2024 година**

<sup>34</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал

<sup>35</sup> Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите





## Цел 3

# Вклучување на родовата еднаквост во раководните позиции<sup>36</sup> и во донесување на одлуки

Целна група: студенти, академски кадар<sup>37</sup> & Административен персонал<sup>38</sup>

Активности	Индикатори
3.1 Формирање Тело за еднаквост, недискриминација и инклузивност	Зголемени активности на ова тело

### Одговорни лица

Ректор  
Проректорите  
Генерален секретар

### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Финансиски ресурси

### Мерки

Подготвување на извештаи за напредокот

2022

2023

2024

2025

Цели: Родова еднаквост на највисоките менаџерски позиции на ниво на факултет/институт до 2024 година и најмалку 50% од персоналот обучен за родови прашања до 2024 година

<sup>36</sup> Раководството на факултетите и институтите

<sup>37</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>38</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал



## Цел 3

# Вклучување на родовата еднаквост во раководните позиции<sup>39</sup> и во донесување на одлуки

Целна група: академски кадар <sup>40</sup>

Активности	Индикатори
3.2 Следење на процесот на еднаква вклученост на сите родови на раководни позиции	Зголемен број на учество на жени на раководни позиции
3.3 Учество на обуки/конференции за родова еднаквост	Зголемени вештини за родова еднаквост

### Одговорни лица

Ректор  
Проректорите  
Генерален секретар

### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Финансиски ресурси

### Мерки

Подготвување на извештаи за напредокот

2022

2023

2024

2025

**Цели: Родова еднаквост на највисоките менаџерски позиции на ниво на факултет/институт до 2024 година и најмалку 50% од персоналот обучен за родови прашања до 2024 година**

<sup>39</sup> Раководството на факултетите и институтите

<sup>40</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)



## Цел 3

# Вклучување на родовата еднаквост во раководните позиции<sup>41</sup> и во донесување на одлуки

Целна група: академски кадар<sup>42</sup> & Административен персонал<sup>43</sup>

АКТИВНОСТИ	Индикатори
3.4 Одржување на родовата рамнотежа при ангажирањето на кадри и при развојот на кариера	Родовата рамнотежа се применува кога се ангажира персонал на Универзитетот

**Одговорни лица**  
Човечки ресурси

**Ресурси**  
Човечки ресурси (персонал)  
Финансиски ресурси

**Мерки**  
Собирање на податоци

2022

2023

2024

2025

**Цели: Родова еднаквост на највисоките менаџерски позиции на ниво на факултет/институт до 2024 година и најмалку 50% од персоналот обучен за родови прашања до 2024 година**

<sup>41</sup> Раководството на факултетите и институтите

<sup>42</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>43</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал



## Цел 4

### Подобрување на родителското отсуство, флексибилно распоредување на работното време и грижа

Целна група: студенти, академски кадар <sup>44</sup> & Административен персонал <sup>45</sup>

Активности	Индикатори
4.1 Почеток на преговори за воспоставување флексибилност на работното време / условите за една година по враќањето од родителско отсуство	Измени во Колективниот договор за високо образование и наука
4.2 Замена со заменски персонал за една година за работни активности по потреба	

#### Одговорни лица

Канцеларии за човечки ресурси  
Раководство

#### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Финансиски ресурси

#### Мерки

Развојни извештаи

2022

2023

2024

2025

**Цели: 50% подобри работни услови и поддршка до 2024 година**

<sup>44</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>45</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал



## Цел 4

# Подобрување на родителското отсуство, флексибилно распоредување на работното време и грижа

Целна група: академски кадар <sup>46</sup>

АКТИВНОСТИ	Индикатори
4.4 Меѓуинституционална соработка (министерства и други тела одговорни за родови прашања)	Зголемено знаење и споделување на информации
4.5 Проактивна комуникација и споделување на информации помеѓу различните катедри <sup>47</sup> во рамките на Универзитетот	

### Одговорни лица

Највисоко раководство  
Раководството на факултетите и институтите

### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Финансиски ресурси

### Мерки

Добивање на повратни информации

2022

2023

2024

2025

**Цели: 50% подобри работни услови и поддршка до 2024 година**

<sup>46</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>47</sup> Одделенија на хоризонтално ниво, односно секретари, за меѓународна соработка, за наука итн.



## Цел 5

# Институционална адаптација на пандемијата COVID-19, како влијание врз родовата еднаквост во истражување и развој

Целна група: студенти, академски кадар<sup>48</sup> & Административен персонал<sup>49</sup>

Активности	Индикатори
5.1 Поддршка и адаптација на новите работни услови предизвикани од пандемијата COVID-19 (онлајн образование, онлајн управување, дигитализација)	Подобрени дигитални вештини

### Одговорни лица

Раководството на факултетите и институтите  
Човечки ресурси

### Ресурси

Човечки ресурси (персонал)  
Финансиски ресурси

### Мерки

Добивање на повратни информации

2022

2023

2024

2025

**Цели: Воспоставени нови дигитални алатки во наставата за време на пандемија на ковид**

<sup>48</sup> Наставен академски и соработнички персонал (научен и истражувачки)

<sup>49</sup> Стручен и административен персонал и помошен и технички персонал



Планот за родова еднаквост е усвоен од страна на Сенатот на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, на својата седница на 28.2.2022 година.

Планот е поставен на веб страницата на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје на 1.3.2022 година.

Место: **Скопје**

Датум: **1.3.2022 година**

