Бр. 02-1440/2
29.12.2025 година
Скопје

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

План за родова еднаквост

на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје,

2026 – 2028

Декември 2025 година

Содржина

Вовед 3
Национален контекст: положбата и учеството на жените во македонското општество 4
Визија и мисија на Универзитетот 7
Клучни вредности/посебни етички должности 9
Родовата еднаквост како приоритет во истражувањето и иновациите 10
Мапирање на состојбите на УКИМ – родовата еднаквост низ призма на податоци 12
Развој на План за родова еднаквост на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје 22
План за родова еднаквост, 2026 – 2028 23
(цели, активности, индикатори, целни групи и период за реализација) 23

Вовед

Родовата еднаквост претставува основно човеково право и темелна вредност на современите демократски општества, заштитено од страна на Обединетите нации и е едно од фундаменталните начела на Европската Унија. Тоа подразбира еднаква вредност, достоинство и можности за жените и мажите во сите сфери на општествениот живот – политичката, економската, социјалната и културната сфера. Родовата еднаквост не значи изедначување на половите, туку признавање и почитување на нивните различности, како и обезбедување услови секое лице да го достигне својот целосен потенцијал без ограничувања засновани на пол.

Постигнувањето родова рамноправност бара елиминирање на стереотипите, дискриминацијата и сите облици на родово базирано насилство. Тоа вклучува создавање еднакви можности за пристап до образование, вработување, лидерски позиции, ресурси и услуги, како и еднаков третман пред законите. Важен дел од овој процес се и мерките за поддршка, политиките засновани на докази и активната улога на институциите, граѓанскиот сектор и локалните заедници. Родовата еднаквост придонесува не само за праведно општество, туку и за економски развој, одржливост и социјална стабилност. Затоа, таа претставува стратешка цел и заедничка општествена обврска, чија реализација води кон поквалитетен, инклузивен и правичен живот за сите граѓани.

Република Северна Македонија има 1 836 713 жители и е земја кандидатка која се стреми да стане членка на Европската Унија. Според податоците од Државниот завод за статистика, процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население е речиси подеднакво (жени – 50,4 %, мажи – 49,6 %).[1]

Еднаквоста меѓу жените и мажите во државата е регулирана преку уставни гаранции, посебни закони и развиена институционална рамка. *Уставот* ја утврдува еднаквоста на сите граѓани пред законите и ја забранува дискриминацијата по основ на пол, поставувајќи ја родовата рамноправност како темелна вредност на уставниот поредок. На ова се надоврзува *Законот за еднакви можности на жените и мажите*, кој го промовира принципот на еднакви можности во јавниот и приватниот сектор, го воведува родовото интегрирање во сите јавни политики и овозможува примена на времени посебни мерки за постигнување фактичка еднаквост.

Законската рамка која ја регулира родовата еднаквост е предводена од **Законот за еднакви можности на жените и мажите,**[2] а Собранието на Република Северна Македонија, во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, се грижи за елиминација на сите форми на дискриминација врз основа на пол и подобрување на општествениот статус на жените, го интегрира

[1] https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija.aspx?id=23&rbr=879
[2] Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РСМ бр. 6/2012... 39/2025)

принципот на еднакви можности на жените и мажите во законските иницијативи, политиките и програмите, како и организира јавни дебати и расправи за прашања од областа на еднаквите можности на жените и мажите.

Во 2011 година, Република 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. Беше објавен втор извештај за мерењето на индексот на родова еднаквост врз основа на методологијата на Европскиот институт за родова еднаквост (ЕИГЕ) (EIGE, 2017a). Индексот на родова еднаквост во 2022 година изнесува 64,5 поени од максималните 100 и има прогрес од 2,5 поени споредено со последното мерење во 2019 година. Споредено со земјите членки на ЕУ, овој пат *нашата држава се рангира на четиринаесеттата позиција, помеѓу Италија (15) и Малта (13), и има напредок од една позиција повисоко во рангирањето споредено со 2019 година, кога беше рангирана на петнаесеттата позиција. Земјата заостанува за 3,5 поени зад просекот на ЕУ и за 19,4 поени зад најдобро рангираната земја во ЕУ – Шведска. Споредено со последното мерење на земјите од регионот на Западен Балкан што го публикуваат индексот, земјата има повисок резултат од сите три земји – Албанија (2020), Србија (2021) и Црна Гора (2019)*[3].

Во 2021 година, донесен е и **Закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство** – усогласен со барањата на Истанбулската конвенција. Со тоа, државата направи значителни напори за изработка на рамка за политика за недискриминација и промоција на родовата еднаквост. Собранието донесе **Стратегија за родова еднаквост за периодот 2022 – 2027 година**[4], која содржи јасно наведени и специфични цели, очекувани резултати и индикатори за следење и евалуација. Стратегијата за родова еднаквост 2022 – 2027 година е основен стратешки документ на државата со кој се воспоставува сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредувањето на родовата еднаквост и зајакнувањето на жените.

Национален контекст: положбата и учеството на жените во македонското општество

Положбата на жените во Република Северна Македонија е обликувана од повеќеслојни економски, културни, образовни, институционални и политички фактори што систематски ја ограничуваат нивната еднаква вклученост во јавниот и приватниот сектор. Националните и меѓународните индикатори, како и релевантните истражувања, укажуваат на континуирано постоење на родова нееднаквост во економијата, образованието, политичкото учество и корпоративната моќ.

[3] https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1.aspx?rbr=886
[4] Стратегија за родова еднаквост, 2022 – 2027 (Службен весник на РСМ бр. 170/2022)

Овој контекст е клучен за разбирање на улогата што академските институции треба да ја имаат во промовирањето на родова еднаквост и создавање на инклузивни политики.

Индексот на родова еднаквост од 2022 г., развиен од страна на Европскиот институт за родова еднаквост, ја позиционира Република Северна Македонија значително под просекот на ЕУ, што укажува на потреба од засилени институционални мерки и системски пристап. Најизразените родови јазови се во областите: моќ и учество во одлучувањето, економска независност, распределба на времето и знаење, при што посебно е нагласена сегрегацијата во STEM.

Според најновиот извештај на Државниот завод за статистика, родовите разлики се јасно видливи и покрај високото формално образование на жените. Иако жените се мнозинство меѓу дипломираните студенти, нивното учество во вкупната работна сила останува значително пониско од тоа на мажите. Податоците, исто така, укажуваат дека жените почесто се вработени во пониско платени сектори и имаат помала застапеност меѓу раководните позиции, што создава стабилен јаз во платите и во квалитетот на работните места. Овие трендови покажуваат дека образовните достигнувања не се претвораат автоматски во економска автономија и дека структурните бариери на пазарот на трудот продолжуваат да влијаат врз економската положба на жените.

Во однос на економското учество, податоците на ДЗС (2024) покажуваат дека стапката на економска активност кај жените (43,7 %) и стапката на вработеност (38,9 %) се значително пониски во споредба со мажите (61,8 % активност, 53,5 % вработеност). Според индексот на младинско учество за 2024, економски активни се 38,8 % од младите жени, наспроти 53,5 % од младите мажи. Овие податоци упатуваат дека родовите разлики почнуваат рано и се продлабочуваат со возраста.

Истражувањата за жените и родовата еднаквост во РС Македонија укажуваат дека традиционалните родови улоги, нееднаквата распределба на неплатената грижа и недостигот на сервиси за поддршка значајно ја ограничуваат економската мобилност на жените, особено во руралните средини и меѓу одредени етнички заедници, како и дека жените и натаму се недоволно застапени на високи менаџерски позиции, главно, поради ограничените можности за унапредување и влијанието на семејните и домашните обврски врз нивната кариера.

Во доменот на економската моќ, последните мерења на Европскиот институт за родова еднаквост покажуваат намалување на учеството на жените во управни, надзорни и директорски одбори на највисоко котираните компании. Организациските одбори се меѓу прворангираните функционални единици од кои се очекува да употребуваат моќ, и тоа, главно, при носење одлуки поврзани со (ре)организацијата, стратегијата, кадровските промени и алокацијата на буџетот. Анализата на Македонската берза од 2025 г. истакнува дека само 16,7 % жени се на позиции извршни директори или претседатели на управни тела. Жените најчесто се присутни во малите и средните компании, додека најголемите и највлијателните индустриски сектори остануваат доминантно машки. Кога нивното

учество е под 30 %, жените често се перципираат како „токени", со ограничено влијание и кревок легитимитет, што го намалува нивниот ефективен придонес во корпоративното одлучување. Во продолжение, од вкупниот број работодавачи во РС Македонија во 2023 година, само 27,2 % биле жени, додека 78,5 % од вработените за сопствена сметка биле мажи, а 21,5 % жени.

Во политичката сфера, и покрај позитивниот ефект на квотата од 40 % во Изборниот законик, жените и натаму се недоволно застапени на највисоките лидерски и извршни позиции. На парламентарните избори 2024 година, жените сочинуваат 37,5 % од избраните пратеници. На локалните избори 2025 година, родовиот јаз е уште повеќе изразен. Од сите кандидати за градоначалници, 89,6 % се мажи и само 10,4 % се жени, додека 100 % од младите кандидати за градоначалници (18 – 29 г.) се мажи. Може да се забележи дека жените се присутни на советничките листи поради квотата, но не и како носители на листите, што го реафирмира постојниот вертикален јаз во политичкото учество.

Податоците на Државниот завод за статистика покажуваат дека жените значително доминираат во високото образование. Во 2023 година, тие учествувале со 64,9 % од вкупниот број дипломирани студенти на прв циклус студии. Иако на прв поглед податоците од образованието укажуваат на зголемено присуство на жени меѓу дипломираните, деталната анализа на UNDP открива значителен родовоструктурен јаз во STEM. Поконкретно, при упис, само 21 % од жените избираат STEM-програми, значително помалку од 37 % кај мажите. Во 2019 година, од оние што дипломирале во STEM-насоки, дури 64 % се жени, што сугерира умерено висока успешност во комплетирање на студиите. Но, истовремено, ситуацијата е поинаква кога се работи за кариера во STEM. Присуството на жени во научните, технолошките, инженерските и математичките професии останува многу униско, а бројни бариери (стереотипи, ограничени практики, недоволна поддршка во семејните обврски) ги ограничуваат нивните професионални и кариерни можности. Ова ни укажува дека иако образованието претставува важен потенцијал, транзицијата од образование кон кариера е потребно да биде адресирана од мерките во планот за родова еднаквост, особено за STEM-студиските програми.

Присутните родови разлики во економското учество, корпоративното и политичкото водство и застапеноста во STEM ја нагласуваат потребата од системски и меѓусекторски пристап. Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје, како водечка образовна и научноистражувачка институција што создава и пренесува знаење и подготвува идни професионалци и лидери во сите општествени сфери, има значајна улога во адресирањето и намалувањето на овие родови јазови, преку развивање на политики, практики и средина кои активно ја промовираат родовата еднаквост.

Визија и мисија на Универзитетот[5]

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје е формиран во 1949 година, со што претставува најстара, а денес и највисоко рангирана високообразовна институција во земјата, која продуцира високостручни кадри за потребите на пазарот на трудот, ги развива науките и уметностите, промовира инклузивност и поголема меѓународна вклученост, ги афирмира и ги промовира односите на етичност, еднаквост и слобода на мислење во рамките на Универзитетот, со што влијае врз процесите во македонското општество.

Како институција од национално значење, денес во состав на Универзитетот егзистираат 23 факултети, 5 научни институти, 4 јавни научни установи – придружни членки, 1 придружна членка – друга високообразовна установа и 7 придружни членки – други организации. Активностите на Универзитетот се пропишани со Законот за високото образование и Статутот на Универзитетот.

Визијата на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје е да ја зацврсти својата лидерска позиција во високото образование во Република Северна Македонија, како и постојано да ја унапредува својата позиција на меѓународно ниво.

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје е најстара и најреномирана високообразовна и научноистражувачка институција во државата. Како таква, таа е и ќе остане целосно посветена на изградбата и јакнењето на општествениот, интелектуалниот, научниот, социоекономскиот, уметничкиот и културниот капацитет на земјата, како и на перманентното подобрување на меѓународната позиција и препознатливост на Универзитетот и земјата во светски рамки. Оваа своја заложба, УКИМ ја остварува преку:

- сеопфатна понуда и реализација на висококвалитетни наставни програми на сите нивоа на студирање и одржување висок квалитет на наставата, со целосна посветеност на работата со студентите во насока на креирање стручни кадри со применливи знаења и способности, кои ќе одговорат на потребите на стопанството и останатите потреби на пошироката заедница;
- генерирање нови знаења и творечки резултати преку широк опсег на научни, истражувачки и креативни потфати, со што се дава придонес кон тековните и долгорочните потреби на заедницата;
- создавање делотворен кадровски потенцијал и капацитети за подигнување на нивото на културата, уметноста, спортот, здравјето, негување на вистинските човечки вредности, на фолклорот и на традициите и нивно сеопфатно вткајување во еден забрзан процес на општествен и економски развој на земјата и нејзина меѓународна афирмација;

[5] Стратегиски план на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, 2024 – 2029 (Универзитетски гласник бр. 686/2024)

- вклучување во национални, регионални и меѓународни програми и иницијативи и соработка со високообразовни и други сродни институции од странски земји;
- потенцирање на општествената одговорност, одржливоста и зелените иницијативи во наставните програми и истражувањето.

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 уметностите, 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 приспособувајќи го своето работење на динамичните промени во овие области.

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.

Универзитетот континуирано ги унапредува своите заложби за обезбедување **родова еднаквост** како составен дел од академските вредности и институционалните политики. Како најстар и најголем универзитет во државата, Универзитетот ја препознава родовата рамноправност како предуслов за квалитетно образование, еднакви можности за студенти и вработени и развој на инклузивна академска заедница.

Во рамките на своите стратегиски документи и интерни акти, Универзитетот се заложува за создавање академска средина во која се поттикнува еднаквиот пристап до образование, професионален развој, вработување и напредување, без оглед на полот. Универзитетот применува политики што ја промовираат недискриминацијата, ја охрабруваат балансираната застапеност на жените и мажите во наставно-научните и управувачките структури и обезбедуваат механизми за поддршка и пријавување на неправилности поврзани со родово нерамноправно постапување.

Особено значајни се заложбите за развивање култура на почитување, академска етика и чувствителност кон родовите аспекти во наставата, научноистражувачката работа и јавните политики. Универзитетот активно соработува со релевантни институции, домашни и меѓународни организации и

иницијативи кои работат на промоција на родовата еднаквост, со што ја зајакнува сопствената улога како општествено одговорна и современа високообразовна установа.

Преку овие заложби, Универзитетот ја потврдува својата посветеност на создавање правична, поддржувачка и инклузивна академска средина во која сите студенти и вработени имаат можност да напредуваат и целосно да го развијат својот потенцијал.

Членовите 16 – 21 од Статутот на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје ги регулираат и ги гарантираат **еднаквоста, недискриминацијата и инклузивноста** и преку нив е предвидена заштитата од дискриминација, а предвидени се и гаранции за еднаквите можности на жените и мажите на Универзитетот. Во Стратегискиот план на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје, 2024 – 2029 година, како една од клучните вредности на Универзитетот е заложбата: ***Еднакви можности за сите***, *низ почитување на принципот на квалитет и заложбата за одличност.*

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 наставниот кадар, како и овозможувањето на еднакво учество во разни истражувачки и иновациски проекти, придонесува за подобрување на квалитетот во образовната и во 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.

Клучни вредности/посебни етички должности

Етичкиот кодекс ги пропишува основните етички начела на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје и неговата основна цел е зачувување на достоинството на професијата, зачувување на достоинството, угледот и интегритетот на личноста, како и зачувување на угледот и интегритетот на Универзитетот и неговите единици.

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 им се обезбедуваат **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 Професионални должности во наставата, предвидува еднакви можности за унапредување на знаењата, што **гарантираат еднаков напредок на сите студенти**.

Во членот 26 е утврдено дека 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 обезбедува **еднакво учество** на сите членови на универзитетската заедница.

Родовата еднаквост како приоритет во истражувањето и иновациите

Родовата еднаквост во истражувањето и иновациите е дефинирана како приоритет на Европската истражувачка област (ЕРА). Дополнително, **Рамковната 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 **поддржува еднакви можности и за жените и за мажите** во истражувањето и иновациите на ниво на студенти, академски кадар и ненаставен кадар на ниво на целиот универзитет. Дополнително, Универзитетот 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 веќе разви **План за родова еднаквост (2022 – 2025) и развива План за родова еднаквост за периодот 2026 – 2028.**

Планот за родова еднаквост на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје се објавува и е достапен на веб-страницата на Универзитетот (www.ukim.edu.mk), и е дистрибуиран и достапен на академско и на студентско ниво.

Во однос на постојаните врски за воспоставување 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:

- промовирање на 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;
- **спроведување на обуки за** кадарот, **подобрување на капацитетите** со цел поголема конкурентност во процесот на аплицирање за финансирање од ЕУ, за истражување и иновации и промоција на родовата еднаквост како приоритет;
- **подигнување на свеста** помеѓу студентите, вработените и академската заедница за родовата еднаквост;
- **овозможување** целосен пристап до информации, капацитети, мобилност и вмрежување на сите нејзини истражувачи, кадар и студенти од сите полови;
- поставување **рамки за соработка за заеднички активности** на факултетско и универзитетско ниво, за промовирање на еднакви можности помеѓу жените и мажите;
- креирање политики за родово балансирани тимови и родово балансирано претставување, секаде каде што стручноста го дозволува тоа;
- обезбедување **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, наставниот и ненаставниот 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 кадарот 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, од страна на:

- **студентите,** како главна целна група,
- наставно-научниот, наставно-стручниот и соработничкиот кадар (во натамошниот текст: **наставен кадар**), и
- стручниот и административен кадар и помошно-техничките лица (во натамошниот текст: **ненаставен кадар**).

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје при сите овие процеси ги следи и ги применува: неговиот *Статут, Стратегискиот план и Акциониот план* и *Етичкиот кодекс*, а од **националното законодавство**: *Законот за високото образование*[6], *Законот за еднакви можности на жените и мажите*[7] и *Стратегијата за родова еднаквост*[8]. Преку обезбедување на потребната европска димензија, Универзитетот ќе се раководи од принципите и вредностите утврдени во клучните европски декларации, конвенции и стратешки документи во рамките на Европската истражувачка област, со цел активно промовирање и поддршка на родовата еднаквост во истражувањето и иновациите.

Универзитетот 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 2026 – 2030*[9]; *Европската комисија: Насоки на Хоризонт Европа за плановите за родова еднаквост*[10]; *Европскиот институт за родова еднаквост: Родовата еднаквост во академијата и истражувањето, алатка GEAR* [11].

Мапирање на состојбите на УКИМ – родовата еднаквост низ призма на податоци

Во насока на градење на целите и активностите на вториот План за родова еднаквост на УКИМ, 2026 – 2028 година, задолжително присутен елемент претставува анализа на податоците со кои Универзитетот располага. Основа за креирање на овој план претставуваа податоците и сознанијата од стратегијата за човечки ресурси во истражувањето[12] на УКИМ, како и податоците

[6] Закон за високото образование (Службен весник на РСМ бр. 82/18... 124/25),
[7] Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РСМ бр. 6/2012... 39/2025)
[8] Стратегија за родова еднаквост, 2022 – 2027 (Службен весник на РСМ бр. 170/2022)
[9] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/14611-Gender-Equality-Strategy-2026-2030_en
[10]https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669
[11] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear
[12] За креирање на стратегијата за човечки ресурси во истражувањето во периодот од 28 април до 5 мај 2025 година, на УКИМ беше спроведена електронска анкета со цел да се проценат ставовите на припадниците на наставниот кадар во однос на условите за истражувачка работа и работата воопшто. Анкетата ја пополнија вкупно 606 испитаници: 305 редовни професори (50,3 %), 69 вонредни професори (11,4 %), 43 доценти (7,1 %), 105 асистенти (17,3 %), 79 докторанди

од Универитетскиот компјутерски центар. Во овој дел се вклучени податоци прикажани од родов аспект, а кои се однесуваат на: студентите и нивното претставување, ненаставниот кадар и неговото раководење, учеството во телата на Универзитетот, учеството во истражувачките активности, социјалната сигурност на наставниот кадар, условите за работа и дискриминацијата на работното место.

Студенти[13]

Гледано од аспект на бројот на студенти запишани на сите циклуси студии од академската 2021/2022 до академската 2025/2026 година на Универзитетот ,,Св. Кирил и Методиј" во Скопје, се забележува одреден пад на бројките секоја година за студиите од прв и втор циклус. Бројката на запишани студенти е константна на интегрираните студии од прв и втор циклус. Имајќи го предвид овој временски период од 5 години, бројот на студенти секоја година единствено се зголемува на третиот циклус студии. Гледано кумулативно, вкупниот број на студенти запишани во зимскиот семестар во академската 2021/2022 изнесува 29 186, додека во истиот семестар во академската 2025/2026, овој број изнесува 26 547.

Во однос на родовата застапеност по циклуси, од графиконот во прилог може да се забележи дека на првиот циклус студии повеќе се присутни студентките од студентите. На овој циклус студии, генерално, соодносот е 1,6:1 во корист на студентките.

Графикон 1: Запишани студенти на прв циклус студии (зимски семестар), 2021 – 2025

(13,0 %) и 5 испитаници со други работни позиции (0,8 %). Во анкетата учествуваа 259 испитаници од машки пол (42,7 %) и 347 испитанички од женски пол (57,3 %).

[13] Податоците за бројот на студенти се земени од Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје.

Студентките се најмногу застапени на интегрираните студии од прв и втор циклус. На овие студии, соодносот се движи од 3,4 до 3,8 студентки на еден студент. Доминацијата на студентките постои на сите факултети кои организираат вакви студии (Архитектонски факултет, Стоматолошки факултет, Фармацевтски факултет и Факултет за ветеринарна медицина).

Графикон 2: Запишани студенти на интегрирани студии (зимски семестар), 2021 – 2025

И во однос на вториот циклус студии се забележува поголемо присуство на студентките од студентите. Соодносот варира од 1,3 до 1,9 во корист на студентките. Гледано од аспект на родовата припадност на студентите, најмногу избалансирано е присуството на третиот циклус студии. Тука соодносот на студентките се движи од 0,9 до 1,3.

Графикон 3: Запишани студенти на втор циклус студии (зимски семестар), 2021 – 2025

Графикон 4: Запишани студенти на трет циклус студии (зимски семестар), 2021 – 2025

Во однос на стипендиите кои ги доделува УКИМ, од табелата во прилог, може да се забележи значително поголем успех кај студентките во однос на сите стипендии и сите опфатени периоди на анализа.

		Жени	Мажи
Стипендисти од Фондација „Атанас Близнакоф“	2004 – 2021	48	27
	2021 – 2022	97	38
	2023 – 2024	46	12
	2024 – 2025	29	11
	2025 – 2026	31	12
Стипендисти од Фондација „Петар Стаматоф“	2007 – 2017	22	12
Стипендисти од Фондација „Константин Стојанов“	2021	4	0
	2023	14	4
	Вкупно	291	116

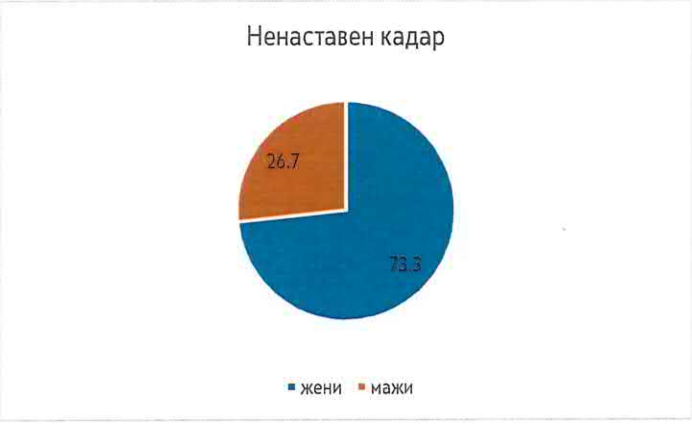
Табела 1: Добитници на студентски стипендии

Покрај тоа што бројот на студентки е поголем, како и нивната активност во текот на студирањето, на позицијата претседател на студентите, од 2004 година до денес, избрани се 8 студенти и 2 студентки.

Ненаставен кадар

Родовиот состав во делот на администрацијата укажува на голем дисбаланс, па така од вкупно 722 вработени, 193 се мажи (26,7 %), а 529 жени (73,3 %) (соодноc жени 2,7:1 мажи).

На позицијата секретар на Универзитетот и единиците, од 2005 година до денес, избрани се 36 жени и 17 мажи (соодноc жени 2,1:1 мажи).



Графикон 5: Ненаставен кадар

Наставен кадар[14]

Во моментов на Универзитетот работат вкупно 2 088 лица наставно-научен и соработнички кадар, а од нив 955 се мажи (45,7 %) и 1 133 се жени (54,3 %).

Претставување и раководење

Кога се зборува за родовата застапеност во телата на Универзитетот, задолжително треба да се земе предвид составот на Универзитетскиот сенат како највисоко претставничко тело, задолжено за креирање на политики и контрола. Според податоците прикажани за првичните состави на Сенатот од 2008 (не земајќи ги предвид флуктуациите), во однос на родовата застапеност се забележуваат позитивни придвижувања.

[14] Наставен кадар

Графикон 6: Состав на Универзитетскиот сенат

Во однос на родовата застапеност на највисоките менаџерски позиции на ниво на единица на Универзитетот, составот е следен: од вкупно 28 единици (факултети и институти), 22 се водени од мажи (декани/директори), а само 6 од жени (деканки/директорки). Поголема избалансираност се забележува во однос на позициите продекан-ка/ заменик-директор-ка, каде што од вкупно 67 позиции, 36 се водени од жени, а 31 од мажи.

Највисоката позиција ректор, од основањето на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ (1949 година) до денес, од вкупно 24 избрани лица на оваа позиција само две се жени. Првата ректорка е проф. д-р Радмила Кипријанова, избрана за мандатниот период 1995/1996 – 1997/1998 година, а втората ректорка е проф. д-р Биљана Ангелова, која оваа функција ја извршува од 2023/2024 до денес. Распределбата на проректорските позиции од 2012 година до денес укажува на генерално постоење на родов баланс.

Структура на проректори	**Избрани:**	**Жени**	**Мажи**
	2012 – 2016	1	3
	2016 – 2020	2	2
	2020 – 2023	3	1
	2023 – 2026	2	2

Табела 2: Родова застапеност на позицијата проректор/ка

Научноистражувачка активност

Гледано од аспект на апликациите за Еразмус + мобилност за последните четири години, се забележува поголема активност на жените од мажите.

2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025	
Мажи	Жени	Мажи	Жени	Мажи	Жени	Мажи	Жени
25	64	16	56	27	48	18	57

Табела 3: Родова застапеност на учесници кои аплицирале за Еразмус+ мобилност, 2021 – 2025

Во однос на апликациите на меѓународни научноистражувачки проекти според платформата за однесување апликации, каде што се опфатени програмите Horizon Europe, Digital Europe, Erasmus+, CREA, UPMC, Single Market, SOCPL, LIFE и други програми, податоците за последните четири години покажуваат активност и од двата рода, со делумно поголема активност од страна на мажите.

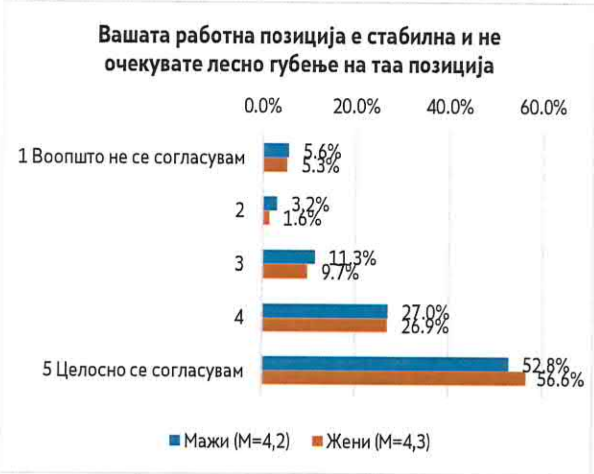
2022		2023		2024		2025	
Мажи	Жени	Мажи	Жени	Мажи	Жени	Мажи	Жени
31	26	23	30	58	33	81	73

Табела 4: Апликации на меѓународни научноистражувачки проекти

Во однос на Наградата за научник на годината, за неа во 2023 се пријавиле 4 жени и 10 мажи, додека во 2024 година се пријавиле 6 жени и 7 мажи.

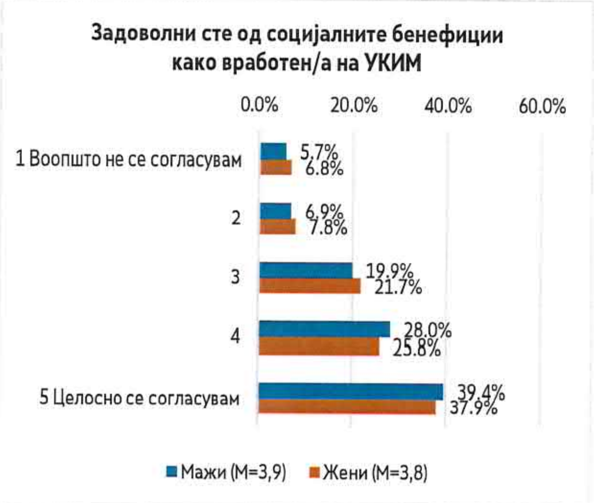
Социјална сигурност

Наставниот кадар на УКИМ се чувствува високо социјално сигурен, без значителен родов јаз. Мнозинство од анкетираните (55 %), како и мнозинство од мажите (53 %) и жените (57 %), целосно се согласуваат дека нивната работна позиција е стабилна. Слично, над 44 % од испитаниците – односно 41 % од мажите и 47 % од жените – изразуваат целосна согласност и во однос на задоволството од сопствената лична или семејна социоекономска сигурност (в. графикон 7). Жените во примерокот покажуваат нешто повисока целосна согласност кај двете прашања, како минимално повисока просечна вредност, која за двата пола изнесува над 4 на петтостепената скала.



Графикон 7: Социоекономска сигурност кај вработените на УКИМ, според пол

На сличен начин, наставниот кадар во целина е претежно задоволен од својата плата и од социјалните бенефиции што ги добива како вработен на УКИМ, без јасно видлив родов јаз, односно со слични степени на согласност (в. графикон 8). Близу половина од мажите (45,5 %) и жените (46 %) целосно се согласуваат дека се задоволни од својата плата, со просечни вредности од 3,9 на петтостепената скала кај двете групи. Задоволството од социјалните бенефиции е, исто така, на слично ниво: изразено преку просечните вредности, кое изнесува 3,9 кај мажите и 3,8 кај жените.

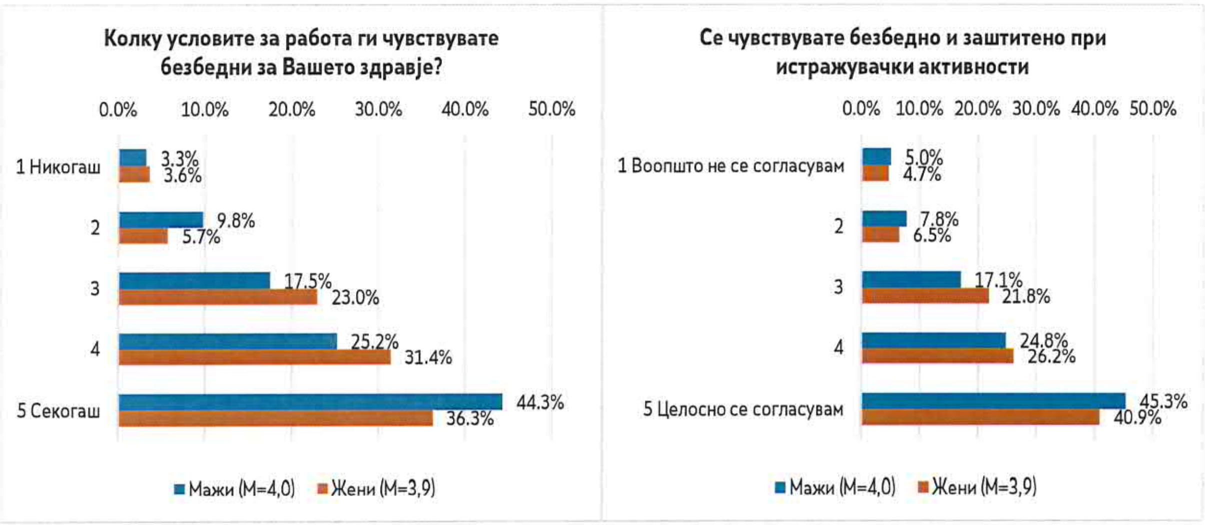


Графикон 8: Задоволство од плата и социјални бенефиции како вработени на УКИМ, според пол

Услови за рабо̄та

Мажите, нешто повеќе од жените, попозитивно ги оценуваат условите за работа, иако разликите не се големи (в. графикон 9). Кај 44 % од мажите, наспроти 36 % од жените, забележано е дека секогаш се чувствуваат безбедно при работа. Жените почесто ги одбираат средишните категории на скалата (третиот и четвртиот степен), а разликата во просечните вредности е минимална: 4,0 наспроти 3,9 на петтостепената скала. Слично, мажите изразуваат и поголемо чувство на безбедност при спроведување истражувачки активности (45 % наспроти 41 % секогаш се чувствувале безбедно), што изразено во просечни вредности повторно изнесува 4,0 наспроти 3,9.

Дополнително, жените нешто помалку од мажите се согласуваат дека нивното работно место им овозможува усогласување на професионалните и приватните обврски, а истовремено почесто изразуваат чувство на преоптовареност на работното место (в. графикон 10). Така, 41 % од жените, наспроти 46,5 % од мажите, целосно се согласуваат дека работното место овозможува баланс меѓу професионалните и приватните обврски, што изразено преку просечните вредности изнесува 3,8 наспроти 4,0. Јазот кај второто прашање е нешто поизразен: 38 % од жените (просек 3,9) и 30 % од мажите (просек 3,5) целосно се согласуваат дека се чувствуваат преоптоварени со обврски.

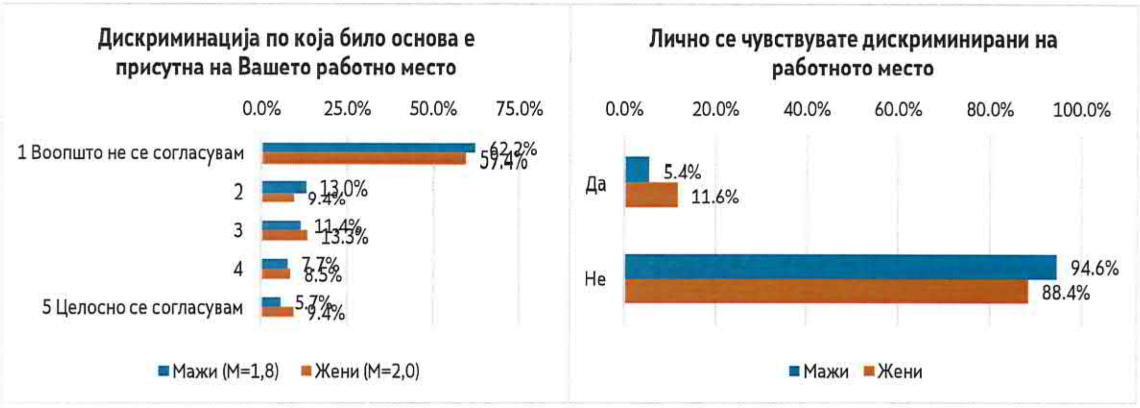


Графикон 9: Безбедност при работа, според пол

Графикон 10: Баланс меѓу професионалните и приватните обврски и работно преоптоварување, според пол

Дискриминација на работното место

Жените во поголема мера перципираат дискриминација на работното место, но и почесто имаат лично искуство со дискриминација (в. графикон 11). Иако мнозинството испитаници – членови на наставниот кадар на УКИМ – воопшто не се согласуваат дека дискриминацијата по која било основа е присутна, а огромно мнозинство не пријавиле лично искуство со дискриминација, сепак кај жените негативните искуства се повисоки. Над 9 % од жените, наспроти помалку од 6 % од мажите, целосно се согласуваат дека дискриминацијата е присутна (што, изразено преку просек, изнесува 2,0 наспроти 1,8 на петтостепената скала). Дополнително, речиси 12 % од жените,



наспроти малку над 5 % од мажите, пријавиле дека имале искуство со дискриминација во рамки на својата работа на УКИМ.

Графикон 11: Перцепции и искуства со дискриминација, според пол

Жените, во споредба со мажите, помалку се согласуваат дека процесите на вработување и напредување обезбедуваат еднаков третман кон двата пола, иако разликите се умерени, но впечатливи (в. графикон 12). Имено, иако големо мнозинство од испитаниците сметаат дека мажите и жените се еднакво третирани при регрутирањето и напредувањето, таа согласност кај жените е нешто пониска – изразено преку просек, 4,5 наспроти 4,7 на петтостепената скала. Слична е и состојбата во однос на оценката дека комисиите за вработување и напредување треба да имаат родов баланс: помалку жени целосно се согласуваат со ова тврдење, а нивната просечна оценка е малку пониска од онаа на мажите.

Графикон 12: Перцепции за родовата еднаквост во процесите за вработување и напредување, според пол

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

Универзитетот започна да развива и да имплементира План за родова еднаквост, преку формирање на **тим** составен од членови кои имаат претходно искуство во собирање на податоци и искуство во работа поврзана со прашања за родовата еднаквост и реализација на меѓународни проекти. Тимот го сочинуваат **учесници од повисоко ниво (истражувачи)** и учесници од ненаставниот кадар од Централната стручна и административна служба – Ректорат на Универзитетот, а во зависност од

потребите може да бидат вклучени и студенти. Надлежностите на тимот за развој и имплементација на Планот за родова еднаквост се однесуваат на **стратегиско планирање, координација и следење на мерките**.

Тимот за развој и имплементација на Планот за родова еднаквост има јасно дефинирани надлежности кои обезбедуваат ефективно спроведување на мерките и следење на напредокот, како што се: **развој на Планот** – подготовка на структурата и содржината на Планот за родова еднаквост и усогласување со националните и европските стандарди и регулативи, **собирање и анализа на податоци** – прибирање статистички податоци за родова застапеност (студенти, наставен кадар, ненаставен кадар) и анализа на ризици и идентификација на области каде што е потребна интервенција, **имплементација на мерки** – координација на активности предвидени во Планот и вклучување на релевантни единици и студенти, **следење и известување** за напредокот во реализацијата на мерките, **подготовка на периодични извештаи и препораки за подобрување**.

Планот за родова еднаквост на УКИМ, 2022 – 2025, се заснова на принципите на транспарентност, недискриминација и еднаков пристап до ресурси и можности за сите студенти и вработени. Беа реализирани бројни активности кои се однесуваат на родови прашања, како што се спроведување на 24 научноистражувачки и апликативни проекти, 156 истражувања и трудови во домашни и меѓународни списанија и 83 организирани настани (конференции, работилници и дебати). Активностите на Планот за родова еднаквост, 2026 – 2028, ќе придонесат за обезбедување на континуитет во **зголемување на свеста** кај вработените и студентите за важноста на еднаквоста, **поголема застапеност на жените** во одредени структури и тела и **создавање услови за баланс помеѓу професионалниот и приватниот живот.**

План за родова еднаквост, 2026 – 2028
(цели, активности, индикатори, целни групи и период за реализација)

Интеграцијата на човековите права и родовата еднаквост претставува неопходен услов за развој на секоја општествена област. Жените, мажите и младите луѓе мора да бидат рамноправно вклучени во сите процеси, бидејќи почитувањето на различностите директно го подобрува квалитетот на општеството и ја зајакнува неговата демократска основа. Сите постојни сознанија говорат дека родовата еднаквост и почитувањето на различностите имаат директно влијание врз квалитетот на општеството кое се гради и во кое се случуваат овие процеси кои имаат длабока општествена смисла. Ова, особено, се однесува на секторот образование како дејност што е

вткаена во создавањето и пренесувањето на знаењето, воспитувањето и пренесувањето на општествените вредности, но и процеси на развој и иновации во научните области. Оваа година се публикува Извештајот за родова еднаквост на ЕУ 2025[15], но се промовира и новата директива, Патоказот за женските права 2025[16] и Анексот – Декларација за принципите на родово еднакво општество[17], кои имаат за цел надградба на претходниот документ, „Заедница на еднаквост: Стратегија за родова еднаквост, 2020 – 2025"[18], и тоа претставува прогрес во оваа област.

Во програмите за развој на високото образование во европскиот простор, за мобилност и вмрежување, за студентска размена и за финансирано научно истражување, веќе се вградени многу стандарди и правила за родово балансирано образование и научна дејност[19]. Родовиот аспект е задолжителен дел од апликациите за научни истражувања, проектите за развој и иновации, како и многу други програми финансирани од Европската Унија.[20] Примерите и практиките во европските држави се многубројни и различни. Државите се наоѓаат на различни нивоа на развој. Но сите имаат напредни и амбициозни планови за почитување и имплементирање на политики и механизми за родова еднаквост.

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје (во натамошниот текст: УКИМ) ги следи овие трендови, што е мотивација за креирање на вториот тригодишен План за родова еднаквост, во кој тематски се обработени универзитетските позиции и амбиции. Задоволство е што УКИМ има добра почетна основа за родовата еднаквост и застапеност, но, сепак, во овој план се дизајнирани повеќе цели и активности, а преку процесот на нивна реализација се очекува да се постигне унапредување во некои области. Овој план за родова еднаквост е изграден околу 5 клучни теми: Развој на култура за родова еднаквост, Подобрување на можностите за еднаквост во високото образование, Родова димензија во научната дејност и агенда за истражување, Подобрување на балансот меѓу животот и работата и Заштита од сексуално вознемирување и родово базирано насилство.

[15]European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, 2025 report on gender equality in the EU, Publications Office of the European Union, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357
[16]https://commission.europa.eu/document/download/0c3fe55d-9e4f-4377-9d14-93d03398b434_en?filename=Gender%20Equality%20Report%20Chapeau%20Communication.pdf
[17]https://commission.europa.eu/document/download/7d965089-e332-473a-88a9-e246f214e3bf_en?filename=Gender%20Equality%20Roadmap%20-%20Annex.pdf
[18] https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en
[19]https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en
[20]https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe

Цел 1: Развој на култура за родова еднаквост

Во врска со развојот на културата во севкупниот организациски контекст поврзан со прашањата за родовата еднаквост, насоката ја дава европската образовна сфера, преку документите како што се: Патоказот за женските права, од март 2025 година[21], Декларацијата за принципите, исто така од март 2025 година[22], документите за родова еднаквост во истражувањата и иновациите[23] и анализите за состојбите во европскиот простор. Во тој контекст, УКИМ ќе се фокусира на:

- унапредување на политиките за родова еднаквост и поддршка во нивното претставување на сите нивоа на Универзитетот;
- организирање на семинари/работилници/дебати/културни настани на кои ќе се промовира родовата еднаквост преку споделување на позитивни практики (организирање и промовирање на „Gender Equality Week");
- промоција на законските можности и споделување добри практики во имплементацијата на стандардите во врска со родовата еднаквост;
- креирање на платформа на која ќе се споделуваат податоци и информации за имплементација на родовата еднаквост.

Активност	Целна група	Период на имплементација	Одговорни лица	Индикатор
1.1. Запознавање со родовите политики на УКИМ, насочени кон новиот наставен и ненаставен кадар, како и студентите, со цел подигнување на свеста и интегрирање на родовата перспектива во секојдневното работење	Нов наставен и ненаставен кадар	Првите 3 месеци од вработувањето	HR-служба, единици УКИМ	Број на нови вработени кои поминале воведување

[21] https://commission.europa.eu/news-and-media/news/eu-roadmap-womens-rights-renewed-push-gender-equality-2025-03-07_en
[22] https://commission.europa.eu/document/7d965089-e332-473a-88a9-e246f214e3bf_en
[23] https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

1.2. Обезбедување материјали за родова еднаквост и заштитни механизми преку интегрирани QR-кодови	Студенти	2027 – 2028	Универзитетски служби, студентски собранија	Број на дисеминирани информации
1.3. Организирање на „Gender Equality Week“ недела, посветена на промоција на родова еднаквост преку панел-дискусии, работилници, културни настани, кампањи и интерактивни активности	Студенти, наставен и ненаставен кадар	2028	Тим за РЕ, универзитетски служби	Број на активности
1.4. Продлабочување на соработката со реалниот сектор за подобрување на академскиот и социјалниот амбиент за студентите преку инклузивни практики, пристапни простори, родово чувствителни услуги и промоција на култура на еднаквост	Студенти	Во континуитет	Тим за РЕ, студентски собранија	Број на организирани кампањи/работилници/услуги обезбедени од реалниот сектор
1.5. Следење на нормативните акти и давање на препораки во насока на постигнување суштинска родова еднаквост	Студенти, наставен и ненаставен кадар	Во континуитет	Тим за РЕ	Број на анализирани документи и дадени препораки

Цел 2: Подобрување на можностите за еднаквост во високото образование

УКИМ продолжува да ги поддржува и да ги унапредува процесите кои се однесуваат на родовата еднаквост. Во следниот период, УКИМ ќе се фокусира на:

- анализа на состојбите на ниво на универзитет и единици, како појдовна основа за подобрување на процесите;
- креирање на систем за постојано следење на родовата застапеност кај сите чинители на УКИМ;
- креирање на препораки за родово балансирани тимови и родово балансирано претставување, секаде каде што стручноста го дозволува тоа;
- анализи на причините за родов дисбаланс кај студентите и поддршка за нив.

Активност	Целна група	Период на имплементација	Одговорни лица	Индикатор
2.1. Поддршка за студентски иницијативи насочени кон инклузивност, родова еднаквост и подобрување на студентскиот живот	Студенти	2027 – 2028	Ректор, проректори, студентско собрание	Подготвени и реализирани иницијативи
2.2. Систематско следење на родовата застапеност на запишани студенти по научни подрачја/полиња и спроведување истражување за утврдување на причините за изборот на подрачје/поле	Студенти	2026 – 2028	Административни служби на УКИМ и единиците Тим за РЕ	Добиени статистички податоци Развиен механизам за редовно следење на родовата застапеност по научни подрачја
2.3. Креирање препораки за родово балансирани тимови и родово балансирано претставување, секаде каде што стручноста го дозволува тоа	Студенти, наставен и ненаставен кадар	2026	Тим за РЕ	Креирани препораки

Цел 3: Родова димензија во научната дејност и агенда за истражување

УКИМ континуирано се развива како институција во која се применуваат принципите и стандардите на демократско управување. Се воспоставуваат редовни практики за прибирање и анализа на податоци, како и користење на податоците за унапредување на политиките и процесите. Во таа насока, ќе се вршат редовни истражувања во врска со:

- следење на состојбите во однос на родовата застапеност од страна на тимот за родова еднаквост;
- унапредување на политиките за родово балансирана наука и учество во меѓународни проекти;
- дисеминација на информации со цел подготовка на апликации за европски и меѓународни проекти со вградена родова димензија, како задолжителен дел од Хоризонт Европа;
- реализација на истражувања со цел добивање на повеќе сознанија за состојбите со родовата еднаквост и утврдување на причините за нив;

- вклучување на студентите на сите нивоа, особено во научните истражувања, со цел нивно преземање на родово балансираните практики;
- примена на истражувачки техники за мониторинг на напредокот;
- споделување научни сознанија и анализи со родови перспективи за потребите на властите (основ за политики засновани на докази);
- подготвување на годишен извештај од страна на тимот за родова еднаквост.

Активност	Целна група	Период на импле-ментаци-ја	Одговор-ни лица	Индикатор
3.1. Унапредување на политиките за родово балансирана наука преку активно учество во меѓународни проекти и интегрирање на родовата перспектива во истражувачките иницијативи	Наставен кадар	2026 – 2028	Проектна канцела-рија на УКИМ	Број на меѓународни проекти со интегрирана родова перспектива
3.2. Систематско собирање и анализа на родово разделени податоци за научните тимови и раководните лица кои аплицираат на меѓународни проекти и мобилности	Наставен кадар	2026 – 2028	Одделе-ние за меѓуна-родна соработка и Проектна канцела-рија на УКИМ	Изработка на анализа
3.3. Дисеминација на информации со цел подготовка на апликации за европски и меѓународни проекти со вградена родова димензија, како задолжителен дел од Хоризонт Европа	Наставен кадар	2026	Проектна канцела-рија на УКИМ	Подготвена и дисеминирана информација
3.4. Споделување на научни сознанија и анализи со родови перспективи за потребите на централната власт, како и локалните власти, преку меѓуинституционална соработка, за да се поддржи креирањето на политики и практики засновани на докази	Наставен кадар Други институ-ции и чинители	2027 – 2028	Наставен кадар кој работи со области поврзани со родови прашања	Број на иницијативи со други институции

3.5. Подготовка на годишен извештај	Студенти, наставен и ненаставен кадар	2026 – 2028	Тим за РЕ	Подготвен извешај

Цел 4: Подобрување на балансот меѓу животот и работата

Во инклузивната и академска средина на УКИМ, секогаш се поддржува атмосфера на висока мотивација и одлична соработка помеѓу сите поединци кои работат и студираат на УКИМ. Во оваа насока, УКИМ ќе се фокусира на:

- унапредување на условите за работа и зголемување на можностите за балансирање меѓу работата и приватниот живот;
- усогласување на родителството и работното отсуство во однос на обврските кои вработените ги имаат поврзани со грижата и образованието на децата;
- давање предност на жените кога станува збор за претставување на УКИМ во државни тела кои имаат за цел креирање на закони и политики од областа на работните односи.

Активност	**Целна група**	**Период на имплементација**	**Одговорни лица**	**Индикатор**
4.1. Мерење на задоволството на ненаставниот кадар од можностите за балансирање на работата и приватниот живот	Ненаставен кадар	2028	Тим за РЕ	Анализа на податоци
4.2. Разгледување на можност за работа од далечина со цел балансирање на работниот ангажман и родителството	Наставен кадар, ненаставен кадар	2027	Секретари	Број на единици кои ја имплементирале политиката

Цел 5: Заштита од сексуално вознемирување и родово базирано насилство

УКИМ е посветен на обезбедување функционална академска средина во која непречено се одвиваат наставните, истражувачките и комуникациските активности. Во оваа насока, УКИМ ќе се фокусира на:

- превенција и поддршка при родово базирано насилство;
- унапредување на процедурите за пријавување на сексуално вознемирување, родово базирано насилство и дискриминација;
- следење на спроведување на механизми за ефикасно процесуирање на пријавите;

- системско споделување на информации и начини за пријава;
- идентификување на родово базирани предрасуди;
- годишна координација меѓу тимот за родова еднаквост, студентските организации и студентскиот правобранител со цел размена на информации и следење на состојбите.

Активност	**Целна група**	**Период на имплемен-тација**	**Одговор-ни лица**	**Индикатор**
5.1. Обезбедување синергија помеѓу овластеното лице за прием на пријави на корупција, Етичката комисија на УКИМ и студентскиот правобранител, со цел следење на спроведувањето на механизми за ефикасно процесуирање на пријавите	Студенти, наставен и ненаставен кадар	2026 – 2028	Тим за РЕ	Број на контроли-рани пријави
5.2. Истражување со цел собирање на повеќе информации за секаков вид вознемирување на УКИМ	Студенти	2026	Тим за РЕ, студентско собрание	Извештај за состојбите
5.3. Координација меѓу тимот за РЕ, студентските организации и студентскиот правобранител, со воспоставен механизам за мониторинг на постапките поврзани со родовата еднаквост	Тимот за РЕ, студентските организации и студентскиот правобранител	2027 – 2028	Тим за РЕ	Одржани состаноци

Планот за родова еднаквост е усвоен од страна на Универзитетскиот сенат на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје, на 26. Седница одржана на 29.12.2025 година.

Место: Скопје

Датум: 29.12.2025 година

Претседател на Универзитетскиот сенат

проф. д-р Драги Димитриевски