

Издавач

Универзитет „Св. Кирил и
Методиј“ - Скопје



Уредник

*на издавачката дејност на
УКИМ*

проф. д-р Никола Јанкуловски,
ректор

Уредник

на Универзитетски гласник

м-р Марија Маневска,
генерален секретар

Лектор

Весна Илиевска Цветановска

Техничко уредување

Зоран Кордоски
м-р Елизабета Додевска

План за родова еднаквост

Gender Equality Plan

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје



План за родова еднаквост

на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

2022-2025

Прва верзија, јануари 2022 година

2022-2022

Содржини

Заднина 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 кадар 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	

Заднина 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 во 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 милиона 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 мажи¹.

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 се националното законодавство и структурите за поддршка и промовирање, во кои, 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**², 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**³ за периодот 2021 – 2026 година.

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

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

³ Ќе се донесе Нова национална стратегија за родова еднаквост за периодот 2021 – 2026 година, [Документи \(mtsp.gov.mk\)](http://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)**⁴.

Во 2019 година, Република Северна Македонија објави сопствен индекс за родовата еднаквост со скор од 62 поена. 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. 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*⁵.

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 ги гарантираат **еднаквоста, недискриминацијата и инклузивноста**, и во кои 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.

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

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

Визија и мисија⁶

Визија, но и мисија на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје е тој 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 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, 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, ги негува и ги развива и уметничките активности.

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.

⁶ 2019-2023 Стратегија на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, бр. 02-465/8, 29.3.2019 година, стр. 4-5.

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, кој 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 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, 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), а ќе биде дистрибуиран и достапен на академско и на студентско ниво.

Во однос на постојаните врски за воспоставување на механизми и добри практики за создавање еднакви можности за жените и за 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;
- **да се биде отпорен** на новите предизвици, вклучително и на влијанието на пандемијата COVID-19, врз работните практики, научните и истражувачките активности и образованието;
- **обучување** на персоналот, **подобрување на капацитетите** и зголемување на конкурентноста додека се аплицира за финансирање од ЕУ, за истражување и иновации и демонстрирање 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, персонал и студенти од сите полови;
- поставување **рамки за соработка за заеднички активности** на факултетско и на 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, кои располагаат со еднакви можности;
- 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, 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 ќе биде 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**);
- стручниот и административниот кадар и помошно-техничкиот кадар (во понатамошниот текст: **административен кадар**).

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје ќе ги следи главните акти на Универзитетот: *неговиот Статут, Стратегијата и Акциониот план и Етичкиот кодекс*, како и **националното законодавство**: *Законот за високото образование*⁷, *Законот за еднакви можности на жените и мажите*⁸ и на *Националната стратегија за родова еднаквост*⁹. Донесувајќи ја потребната европска димензија, Универзитетот ќе ги следи сите принципи и вредности наведени во главните европски

⁷ Закон за високото образование, Службен весник бр. 82/2018

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

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

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*¹⁰; *Европска комисија: Стремежот кон Унија на еднаквост, Стратегијата за родова еднаквост 2020 – 2025*¹¹; *Европска комисија: Насоки на Хоризонт Европа за плановите за родова еднаквост*¹²; *Европски институт за родова еднаквост: Родовата еднаквост во академијата и истражувањето, алатка GEAR*¹³.

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 да 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 кадар¹⁴ од Централната стручна и административна служба – 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.

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

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

¹² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

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

¹⁴ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

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 члена, кои ќе бидат избрани од редот на студенти и сенатори на Универзитетот, имајќи ја предвид родовата еднаквост.

Целиот кадар 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 жени и од 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 кадар на Универзитетот; студентите, академскиот кадар¹⁵ – вклучувајќи ги и **повисоките и пониските нивоа** и административниот кадар¹⁶. 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 беа позитивно прифатени и претставуваат можност за 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 постојните капацитети и надополнување на празнините. Во оваа смисла, Универзитетот направи **интерна слика** на моменталната состојба на половата застапеност на кадарот 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.

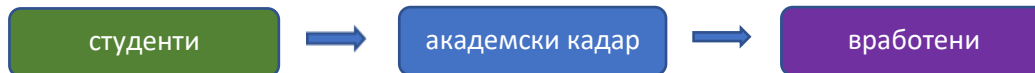
УКИМ направи **интерна проценка** и **собра податоци за полот** (женски и машки) на својот кадар, кои ќе бидат објавени на неговата веб-страница. За ова, на ниво на Универзитетот, ќе се развие специфична база на податоци, која ќе се ревидира секоја година. Податоците се собрани од интерните статистички податоци кои најмногу ги имаше во постојниот *Универзитетски компјутерски центар*, во рамките на Ректоратот, а некои податоци беа собрани со **мерења и пресметки**. Податоците

¹⁵ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

¹⁶ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

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:



• Студенти

Интерната анализа на уписот на студенти на прв, втор и на трет циклус студии и нивната застапеност на Универзитетот е направена за периодот 2017 – 2021 година, според Фраскатијевата 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
- хуманитарни науки.

Според интерната анализа на Универзитетот се покажа 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 Македонија¹⁷.

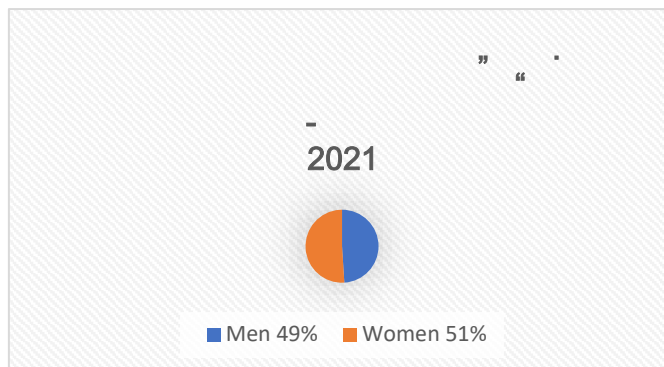
• Академски кадар ¹⁸

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

¹⁷ <https://www.makstat.stat.gov.mk>

¹⁸ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

број на застапеност на мажи отколку на жени на овие позиции (во Универзитетскиот сенат и Ректорската управа).



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 ¹⁹.

- **Вработени**

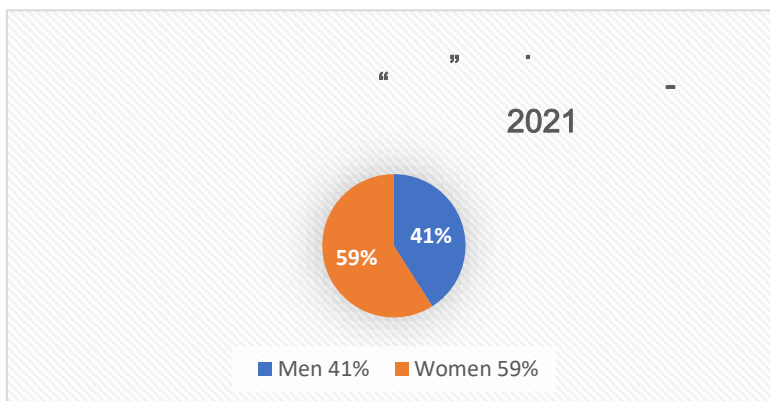


Fig. 2 Proportion of women and men of the employees, 2021

Имајќи ги 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 до 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.

¹⁹ <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 проактивното вклучување на жените во STEM ²⁰-кариерите.

²⁰ STEM (наука, технологија, инженерство и математика) поле

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

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 овој тим. 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 кадар²¹ и административниот
кадар²² за родова еднаквост

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

Целна група: студенти

Одговорни лица

Целиот академски кадар
Претставници од Студентското собрание
Административниот кадар

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)
Објекти

Мерки

Годишно истражување на мислењето на студентите
Анкета и проценки

2022

2023

2024

2025

²¹ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)²² Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

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

Цел 1

Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар²³ и административниот кадар²⁴ за родова еднаквост

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

Целна група: академски кадар

Одговорни лица

Проректорите

Раководството на факултетите и институтите²⁵

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Финансиски ресурси

Мерки

Број на учесници на работилниците

Извештаи

2022

2023

2024

2025

²³ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

²⁴ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

²⁵ Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите

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

Цел 1

Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар²⁶ и административниот кадар²⁷ за родова еднаквост

Активности	Индикатори
1.5. Вклучување на административниот кадар на состаноците за промовирање на родовата еднаквост	<ul style="list-style-type: none">Најмалку 50 % од администрацијата учествува на состаноцитеОрганизирани најмалку два состанока годишно

Целна група: административен кадар

Одговорни лица

Факултети и институти
Раководствата²⁸

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)
Објекти

Мерки

Изготвени извештаи од состаноците

2022

2023

2024

2025

²⁶ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

²⁷ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

²⁸ Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите

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

Цел 1

Подигнување на свеста кај студентите, академскиот кадар²⁹ и административниот кадар³⁰ за родова еднаквост

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

Целна група: студенти, академски кадар и административен кадар

Одговорни лица

Целиот академски кадар
Факултети и институти
Раководствата³¹

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)
Објекти

Мерки

Развојни извештаи

2022

2023

2024

2025

²⁹ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

³⁰ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

³¹ Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите

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

Цел 2

Подобрување на родовата димензија во наставата и истражувањето

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

Целна група: студенти

Одговорни лица
Академски кадар³²

Ресурси
Човечки ресурси (персонал)

Мерки
Активно учество на студентите

2022

2023

2024

2025

³² Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

Цели: најмалку 50 % подобрување на родовата еднаквост во наставата и науката до 2024 година

Цел 2

Подобрување на родовата димензија во

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

наставата и истражувањето

Целна група: академски кадар³³

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

³³ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

Цели: најмалку 50 % подобрување на родовата еднаквост во наставата и науката до 2024 година

Цел 2

Подобрување на родовата димензија во

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

наставата и истражувањето

Целна група: административен кадар³⁴

Одговорни лица

Раководства на факултети и институти³⁵

Човечки ресурси

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Печатени материјали

Мерки

Развојни извештаи

³⁴ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

³⁵ Декани/продекани на факултетите и директори/заменици директори на институтите

2022

2023

2024

2025

Цели: најмалку 50 % подобрување на родовата еднаквост во наставата и науката до 2024 година

Цел 3

Вклучување на родовата еднаквост во раководните позиции³⁶ и во донесување на одлуки

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

Целна група: студенти, академски кадар³⁷ & административен кадар³⁸

Одговорни лица

Ректор

Проректори

Генерален секретар

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Финансиски ресурси

Мерки

Подготвување на извештаи за напредокот

2022

2023

2024

2025

³⁶ Раководството на факултетите и институтите

³⁷ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

³⁸ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

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

Цел 3

Вклучување на родовата еднаквост во

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

раководните позиции³⁹ и во донесување на одлуки

Целна група: академски кадар⁴⁰

Одговорни лица

Ректор
Проректори
Генерален секретар

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)
Финансиски ресурси

Мерки

Подготвување на извештаи за напредокот

2022

2023

2024

2025

³⁹ Раководството на факултетите и институтите

⁴⁰ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

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

Цел 3

Вклучување на родовата еднаквост во раководните позиции⁴¹ и во донесување

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

на одлуки

Целна група: академски кадар⁴² & административен кадар⁴³

Одговорни лица
Човечки ресурси

Ресурси
Човечки ресурси (персонал)
Финансиски ресурси

Мерки
Собирање на податоци

2022

2023

2024

2025

⁴¹ Раководството на факултетите и институтите

⁴² Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

⁴³ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

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

Цел 4

Подобрување на родителското отсуство, флексибилно распоредување на работното

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	

време и грижа

Целна група: студенти, академски кадар⁴⁴ & административен кадар⁴⁵

Одговорни лица

Канцеларии за човечки ресурси
Раководство

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)
Финансиски ресурси

Мерки

Развојни извештаи

2022

2023

2024

2025

⁴⁴ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

⁴⁵ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

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

Цел 4

Подобрување на родителското отсуство, флексибилно распоредување на работното

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 ⁴⁷ во рамките на Универзитетот	

време и грижа

Целна група: академски кадар⁴⁶

Одговорни лица

Највисоко раководство

Раководството на факултетите и институтите

Ресурси

Човечки ресурси (персонал)

Финансиски ресурси

Мерки

Добивање на повратни информации

2022

2023

2024

2025

⁴⁶ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

⁴⁷ Одделенија на хоризонтално ниво, односно секретари, за меѓународна соработка, за наука итн.

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

Цел 5

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

Активности	Индикатори
5.1. Поддршка и адаптација на новите работни услови предизвикани од пандемијата COVID-19 (онлајн образование, онлајн управување, дигитализација)	Подобрени дигитални вештини
Целна група: студенти, академски кадар⁴⁸ & административен кадар⁴⁹	

Одговорни лица
Раководството на факултетите и институтите
Човечки ресурси

Ресурси
Човечки ресурси (персонал)
Финансиски ресурси

Мерки
Добивање на повратни информации

2022

2023

2024

2025

⁴⁸ Наставен академски и соработнички кадар (научен и истражувачки)

⁴⁹ Стручен и административен кадар и помошно-технички кадар

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

Планот за родова еднаквост е усвоен од страна на Сенатот на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, на седницата одржана 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

Претседател на Универзитетскиот сенат

Проф. д-р Анета Баракоска



Gender Equality Plan

of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje

2022-2025

3033-3032

First version, January 2022

Contents

Background and Introduction	4
Vision and mission	34
Gender Equality in research and innovation as priority.....	36
Developing Gender Equality Plan of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje.....	38
Implementation & monitoring	38
Mapping of the existing conditions (audit)	39
• Students.....	39
• Academic staff	12
• Employees	40
Proposed approach for improvements in gender quality (planning)	41
Gender Equality Action Plan.....	43
Objective 1 Raise awareness among students, academic staff and administrative staff on Gender equality	
Objective 2 Improve the Gender dimension in teaching and research	
Objective 3 Inclusion of Gender dimension in managements positions and decision-making	
Objective 4 Improvement of parental leave, flexible working time arrangements & care	
Objective 5 Institutional adaptation to COVID-19 pandemic as impact on gender equality in R&I	

Background and Introduction

Gender equality is one of the essential human rights protected by UN and fundamental value of the European Union. Improvements in gender equality can be achieved both on national and institutional level by involving all actors and providing appropriate actions. Establishment of equal opportunities for women and men in the education and science within a university is a pre-condition for future positioning of equal acting of its students in all spheres of their social life. Applying equal opportunities on different levels, such as in networking and mobility of students and academic staff, as well as, enabling equal participation in research and innovation projects contributes to the improvement of both the education and scientific work and enhance the quality. Equal gender fairness in research and teaching and equality in scientific and research careers, leadership and participation in the bodies is of at most important for creating better and quality working environment and generally for all aspects of function of the university.

Republic of North Macedonia, a small, landlocked country of around 2 million people, is a Candidate country that is striving to become a member of the European Union. According to the data from the State Statistical Office of the Republic of North Macedonia, the percentage distribution of women and men in the total population is almost equal, 49.9% of the population are women, while 50.1% are men⁵⁰.

Republic of North Macedonia regulates the national system of establishment of equal opportunities for women and men, the rights and obligations in ensuring this equality, that is the national legislation and structures for supporting and promoting equal opportunities between women and men on different levels have already been put in place. The main Law regulating the Gender Equality in the Republic of North Macedonia, is the *Law on Equal Opportunities for Women and Men*⁵¹ and the main institution responsible for implementation of this policy is the Ministry of Labour and Social Policy that is currently developing a new *National Strategy on Gender Equality*⁵² for the period 2021-2026.

In 2011, Republic of North Macedonia has signed the Council of Europe's *Convention on Preventing and Combating Violence against Women* (the Istanbul Convention) and ratified the Convention at the end of 2017. The Republic of North Macedonia has also developed a *National Action Plan for the implementation of the Istanbul Convention (2018-2023)*⁵³.

In 2019, Republic of North Macedonia has published its own **Gender Equality Index** scoring of 62 points. According to the analysis of the **European Institute for Gender Equality** *it sits just below the European Union average of 67.4 points. This places the country in 16th place in comparison with the EU countries. In*

⁵⁰ <http://www.stat.gov.mk/publikacii/2021/Gender%202021.WEB.pdf>

⁵¹ Law on Equal Opportunities for Women and Men, Official Gazette No. 6/2012

⁵² A New National Strategy on Gender Equality will be adopted for the period 2021-2026, [Документи \(mtsp.gov.mk\)](https://mtsp.gov.mk)

⁵³ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/north-macedonia>

the domain of power, the country scores better than the European Union. North Macedonia has 52.6 points, compared to the EU average of 51.9. However, significant gender inequalities remain, especially when it comes to income and earnings, and the sharing of household responsibilities⁵⁴.

The Ss. Cyril and Methodius University in Skopje (UKIM) is the largest and the oldest state-funded University in the Republic of North Macedonia, founded in 1949. Today, the University is representing a functional community of twenty-three faculties, five research institutes and twelve affiliate institutions. The university is the main Research performer in the country and it brings with itself vast expertise from participation in European projects. Its activities are stipulated by the Law on Higher Education and the Statute of the University.

Articles 16-21 of the Statute of the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje already regulate and guarantee the **Equality, Non-discrimination and Inclusiveness** where the protection from discrimination and guarantees for equal opportunities for women and men at the University have been envisaged. The Strategy of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje 2019-2023 envisages the **Principle of Equality** in teaching and scientific activities and together with the Principle of responsibility and compliance to the highest possible standards, foster active cooperation of UKIM with higher education, scientific and other related institutions in other countries.

Vision and mission⁵⁵

Ss. Cyril and Methodius University in Skopje to grow into a university of high international reputation in the field of education and science, as a respectable member of the family of European universities.

As the oldest university in the Republic of Macedonia, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje is the foundation and main pillar of the educational system, scientific work and cultural development of the country. The University is responsible for the fostering, preservation and promotion of all aspects of the national identity and its full affirmation in the country's process of accession to the European Union and becoming a part of the wider family of European nations.

The University develops and continually improves its curricula to create highly educated professionals in all areas of the natural sciences, engineering and technology, medical and health sciences, agricultural and veterinary sciences, social sciences and humanities and arts, all in accordance with the highest international standards. Through its educational activity, the University endeavours to meet the demand of highly qualified profiles in all segments of both the private and public sector, continually adjusting its operation to the dynamic changes in this area.

⁵⁴ <https://eige.europa.eu/news/north-macedonia-publishes-its-own-gender-equality-index>

⁵⁵ 2019-2023 Strategy of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, No. 02-465/8, 29.03.2019, p. 4-5

In the field of its scientific work, the University implements scientific projects, theoretical and applied research, and other forms of scientific work that contribute to the development of scientific thought in the country and beyond. At the same time, the cooperation with the private and public sector allows for a two-way exchange of knowledge and experience, thus adding to the achievement of a higher level of the overall social development and continuous and sustainable development of the University.

Throughout its teaching and scientific activities, the University fosters active cooperation with higher education, scientific and other related institutions in other countries, based on the **principles of equality**, responsibility and compliance to the highest possible standards.

The University will also cultivate and develop artistic activities.

The University invests constant efforts in the nurturing and advancement of the critical thought, acting as a society's corrector, **contributing to the development of human rights and freedoms**, and leading the processes of modernization and progression in all spheres of social life.

Key values / special ethical duties

The *Code of Ethics* describes the Special ethical duties of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje that arise out of the University's position of the oldest and leading university in the Republic of North Macedonia, in the sense of aiding the country's scientific and cultural development and the work of the other universities in the country.

The *Article 9* of the Code of Ethics envisages the **Principle of Equality** and Justice and bans any kind of discrimination, abuse, harassment and exploitation.

The members of the University community should be provided with **equal** conditions for fulfilment of the professional obligations, expression of their intellectual abilities and progressing.

Article 13 specifies the Discrimination, that is, **it is forbidden any kind of direct or indirect discrimination** based on race, skin colour, origin, nationality and ethnicity, sex, gender, sexual orientation, gender identity, belonging to a certain group, language, citizenship, social origin, education, religion or religious belief, political belief, other belief, disability, age, marital status, property status, health status, social status or any other basis stipulated in a Law or ratified international agreement.

The only criteria for valuation and promotion are expertise, ability and professional merits, as well as the ability and results in performing tasks and other activities.

Article 16, in the part for *Professional duties in teaching*, envisages the equal opportunities for advancement of knowledge that **guarantees equal progress to all students**.

Article 26 envisages that any form of direct or indirect discrimination in the process of assessment of conditions for professional advancement and in the process of the advancement itself is considered disallowed.

The University shall provide **equal membership** to all members of the University community.

Gender Equality in research and innovation as priority

The Gender Equality in research and innovation has been defined as a **priority** of the *European Research Area (ERA)*. Additionally, the new *Horizon Europe Framework Programme 2021-2027* requests the **Gender Equality Plans** as an eligibility criterion, for the Higher Education Institutions, among others, for applying and receiving research funding within this Programme.

Based on a common understanding of the importance of supporting and promoting gender balance, the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje has declared to **support equal opportunities for women and men** in research and innovation on student, academic and staff level at the whole University. Additionally, the University has committed to support **equal balance in leadership and decision-making positions** and strives to **secure non-discrimination** and **bans gender-based violence**. Striving to pertain the **European values and principles** in all activities undertaken by the University and as a participating Higher Education Institution in **Horizon Europe Framework Programme**, the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje develops **Gender Equality Plan (2022-2025)**.

The Gender Equality Plan of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje will be published and visible on the University web page (www.ukim.edu.mk), and will be disseminated and accessible at academic and student level.

With regards to the persistent bonds for establishing mechanisms and good practices for creating equal opportunities for women and men, the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje has defined the following **objectives** and commitments to:

- Demonstrate assurance on gender equality by setting up **goals** and **measures** and follow their consistent implementation at all levels;
- Implement **short-term and long-term activities** in order to integrate **gender dimension** in research and teaching;
- **Be resilient** to the new challenges including the impact mostly affected by the COVID-19 pandemic on working practices, scientific and research activities and education;

- **Train** the staff and **improve the capacities** and become more competitive while applying for EU funding in research and innovation and demonstrate the gender equality as a priority;
- **Raise awareness** among students, staff and academia on gender equality;
- **Enable** full access on information, facilities, mobility and networking of all its researchers, personnel and students of all genders;
- Set up **cooperation frameworks for joint activities** at faculty and university level on promoting equal opportunities between women and men;
- Facilitate **direct cooperation** and support all processes while selection and appointment of staff in committees and other bodies of the University disposing equal opportunities;
- Ensure **synergy and good working environment** on leadership level and decision-making positions provisioning gender balance and stimulate gender equality in scientific careers.

All this will help to achieve the **goal** that derives from the developing of the Gender Equality Plan, that is: *to improve the positioning of the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje for achieving gender balance among students, academic and administrative staff, and other stakeholders and provide equal opportunities regardless the gender thus contributing to the quality and relevance of research and innovation.*

In order to achieve this goal, the University dedicates its **own resources** and uses **knowledge** and **experience** already gained from lessons-learned, and has **envisaged capacity building** by training the staff and raise awareness on gender equality. This will be applicable at all levels and dedicated to all stakeholders involved in the educational system of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, from:

- **Students** as main target group, then
- Teaching academic and associate staff (scientific and research), hereinafter referred to as **Academic staff**, and
- Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel, hereinafter referred to as **Administrative staff**.

The Ss. Cyril and Methodius University in Skopje will follow the **main Acts of the University**: its *Statute*, the *Strategy and Action Plan* and the *Code of Ethics*; and the **national legislation**: *Law on Higher Education*⁵⁶, *Law on Equal Opportunities for Women and Men*⁵⁷ and the *National Strategy on Gender Equality*⁵⁸. Bringing the necessary European dimension, the University will follow all principles and values referred in the main European declarations and conventions and the values set up in the core documents and strategies within the **European Research Area** for promoting and supporting the gender equality in research and innovation.

⁵⁶ Law on Higher Education, Official Gazette No. 82/2018

⁵⁷ Law on Equal Opportunities for Women and Men, Official Gazette No. 6/2012

⁵⁸ A New National Strategy on Gender Equality will be adopted for the period 2021-2026, [Документи \(mtsp.gov.mk\)](http://mtsp.gov.mk)

The Ss. Cyril and Methodius in Skopje (UKIM) will follow the **main European strategic documents concerning Gender Equality** during the preparation and implementation of this Gender Equality Plan: *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*⁵⁹; *European Commission: Striving for a Union of Equality, the Gender Equality Strategy 2020-2025*⁶⁰; *European Commission: Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*⁶¹; *European Institute for Gender Equality: Gender Equality in Academia and research, GEAR tool*⁶².

Developing Gender Equality Plan of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje

The Ss. Cyril and Methodius University in Skopje (UKIM) has started to develop and implement a Gender Equality Plan by setting-up a **Commission represented by a team** dedicated to provide assessment of the current conditions and develop the plan. The team is composed of members that have previous experience in data collection, gender equality issues and implementation of international projects. The internal team composes of **Senior-level participants** and participants from the administrative staff⁶³ from the Central, Professional and Administrative office - Rectorate.

Implementation & monitoring

The Ss. Cyril and Methodius University in Skopje (UKIM) will **dedicate its own resources**, staff and financial resources, for implementation and monitoring of the UKIM's Gender Equality Plan, and the **Rectorate office** will be the unit that will follow-up this functionality and will be responsible for giving suggestions for improvements. The decisions on proposed measures and activities to be carried out that, part of this Gender Equality Plan, will be taken at the Rector's Board meetings.

The Statute of the University envisages development of special **Body for Equality, Non-discrimination and Inclusiveness**. This body will be developed under the conditions laid down in the Statute of the University and will be responsible for following the **gender policy at the University**. It will be represented by seven members that will be elected from students and senators of the university, having in mind the gender equality.

All staff of UKIM, at all levels, will be responsible for the implementation of the UKIM's GEP, and the monitoring and reviewing will be provided by a **UKIM Gender Equality Team (GE team)** selected for this. The team will equally be represented by women and men, and will be appointed and approved by the **Rector's**

⁵⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1>

⁶⁰ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd5dd5-7879-11ea-a07e-01aa75ed71a1/language-en>

⁶¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

⁶² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

⁶³ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

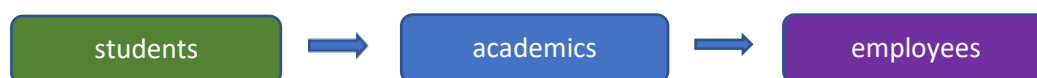
Board, no later than the first quarter of 2022 and will cover all three levels of staff at the University; the students, the academic staff⁶⁴ – including **Senior and Junior level**, and the administrative staff⁶⁵. Where appropriate, expertise will be incorporated and external resources (staff) will be used. The impact of implementation of UKIM’s GEP will be reported by the GE team. **Annual reports** on the progress will be provided by this team and will be reviewed and discussed during the Rector’s Board meetings, on which, a special discussion and topic on this issue will be appointed.

Mapping of the existing conditions (audit)

Developing and implementation of Gender Equality Plan of Ss. Cyril and Methodius University in Skopje was positively recognised and represents an opportunity for the University to demonstrate the current positioning on applying gender balance at university level and to take further steps for improvements of the existing capacities and fill the gaps if needed. In this sense, the University has made **internal mapping** of the current situation of the gender of personnel at university level. This analysis shows **potential areas for improvements** and proposes **join activities and measures** for applying gender balance at the whole university.

UKIM has made **internal assessment** and has **collected data on the gender** (female and male) of its personnel that will be published on its website. A specific **database** will be developed for this, at University level, that will be reviewed annually. The data was collected from the internal statistics that have mostly been existing at the *University Computer centre* within the Rectorate office, and some data were collected using **measurements and calculations**. Data available from the publications and statistics already published from the **State Statistical Office** of the Republic of North Macedonia were also very helpful and were used by the team to collect statistical facts.

The mapping in the University was conducted, analysing data on gender proportion on three levels:



- **Students**

The internal analysis of enrolment of students in the first, second and third cycle of studies and their proportion at the University was made for the period 2017-2021, according to the Frascati - Field of Science and Technology (FOS) classification, following:

- Natural sciences,

⁶⁴ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁶⁵ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

- Engineering and technology,
- Medical and Health sciences,
- Agricultural and veterinary sciences,
- Social sciences, and
- Humanities.

According to the internal analysis of the University, it showed that there is **slightly higher interest of women students** who have been enrolled in the all three cycles of studies for all different fields of science. With regards to the official data of the State Statistical office there is also higher number of women than man who have been graduated from Universities in Republic of North Macedonia⁶⁶.

- **Academic staff**⁶⁷

The conclusions from the mapping show bigger proportion of representation of women than men in Academic staff as well, according to the 2021 findings. The graphic below shows the current positioning and proportion of women and men of the Academic staff, that is 51% of academics are women and 49% are men. This analysis shows **slight bigger proportion of presentation of women than men** and good gender balance of the academic staff at university level. As for the Academic staff, data was collected on proportion of women and men in leadership and decision-making positions. The analysis shows higher number of men representation than women on these positions (at University Senate and Rector's Board).

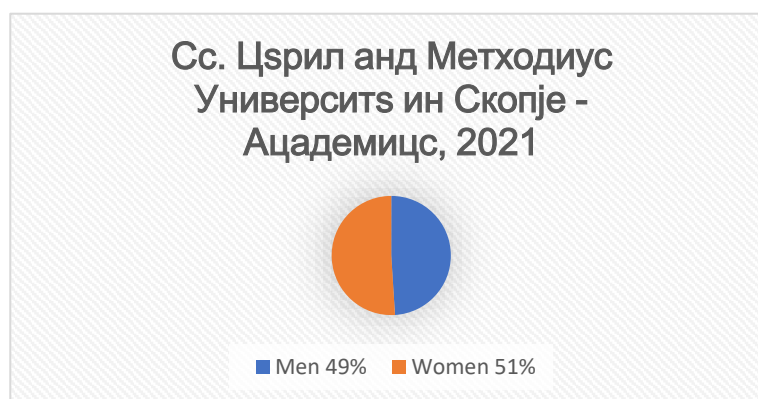


Fig. 1 Proportion of women and men of the Academic staff (teaching and scientific), 2021

The State Statistical Office data show the same proportion of slightly bigger number of women teaching and scientific staff at the University⁶⁸.

- **Employees**

⁶⁶ <https://www.makstat.stat.gov.mk>

⁶⁷ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁶⁸ <https://www.makstat.stat.gov.mk>



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

Regarding the collected data on the employees, there is evident balance of gender dimension with regards to the employees at the University. We have noticed same progress in the last 5 years, from 2017-2021.

All data for gender positioning of UKIM will be **monitored and reviewed** by a dedicated team for this. The suggestions will be taken at the Rectorate office and the team will be responsible for updating the database on an annual basis. The information on the progress will be part of the Reports on implementation of UKIM's GEP.

The current mapping showed **positive gender balance recruitment and positioning of UKIM on top management**. On the **top management level**, we have noticed fair gender balance in terms of inclusion of women in the top positions, that is evident that we have two men and three women on the top management structure (Rector and Vice-rectors), followed by one woman the Secretary-General and one woman President of Senate. On the **level bellow top management**, that are the Deans/Vice-Deans of the Faculties and Directors/Vice-Directors of the Institutes, there are some minor gaps that can be fulfilled in the following period and noticed during the implementation of this plan on Faculty/Institute levels top managements.

Proposed approach for improvements in gender quality (planning)

Achieving gender equality and establishing balance at one university is a pre-condition for successful implementation of quality standards, good working environment and improvement of the capacities for better positioning and becoming more competitive when applying for research and innovation projects. The Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, as Higher Education Institution in Republic of North Macedonia, will continue to apply for research & innovation funding in Horizon Europe framework Programme, as it did in the previous programmes Horizon2020 & FP7. The importance of implementation of such programmes at the University is high. Some of the academic staff of UKIM are Horizon Europe NCPs and the University envisage to participate at different EU initiatives and conferences.

UKIM proposes methods and approach for improvements in gender equality in this Gender Equality Plan. The following table summarizes the involvement of each target group at the University (students, academic and administration staff) with regards to the proposed approach for achieving improvements in gender

equality and the benefits that each of the group will achieve. The proposed methods are used according to the findings from the participation of each group with regards to the gender equality and mapping that was already done, where we see gender balance on each level but of course there is room for improvements. The conditions might be improved in terms of awareness raising, capacity-building and promotion of the equal opportunities in research and innovation.

The University also supports pro-active inclusion of women in **STEM⁶⁹ careers**.

Target group	Proposed methods for improvements in gender quality	Improvements achieved for the group
Students	<ul style="list-style-type: none"> • Raise awareness • Trust & honesty-based process • Equal access to resources • Inclusion in the operational, cultural and social processes • Promotion of advanced equal engagement opportunities • Bans of discrimination or harassment • Providing lectures on gender balance & equality 	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriate presentation & gender balance • Promoting fairness in education • Fully, properly & timely be informed • Equal participation in education and bodies of the University • Enhance the quality of education for students
Academic staff	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion of equal inclusion & equal opportunities • Promotion of STEM carriers • Practical trainings on gender equality • Participation at conferences for gender equality in R&I • Equal opportunity to participate in University Senate & Rector’s Board and all governing bodies of different Faculties • Open debate & participation at joint initiatives at faculty and university level • Bans of discrimination or harassment 	<ul style="list-style-type: none"> • Achieving gender balance & equal participation • Improve the working conditions & quality • Enhance the skills and capacity-building • Better-informed on gender issues • Participation in governing bodies on equal basis • Equal opportunity to be promoted
Administrative staff & other stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion of equal opportunity for employment & participation • Equal access to information & documentation, as well as, to facilities & other resources • Proactive communication on gender quality • Bans of discrimination or harassment 	<ul style="list-style-type: none"> • Awareness raised among employees on gender equality • Good working conditions & improved quality

In the following, we represent the UKIM’s Gender equality Action plan in details with proposed short-term and long-term activities, measures to be undertaken, involved parties and target group and timeline. The Action plan has been delivered in January 2022 and will be **internally reviewed** by the UKIM Gender Equality Team (GE team) on **biannual period and on demands**. Monitoring and evaluation on the

⁶⁹ STEM (science, technology, engineering and mathematics) field

implementation of the activities and measures taken will be conducted by the team. Targets will be reviewed and noticed once being implemented. If some of the proposed figures change in due time, the Action plan will be updated accordingly.

Gender Equality Action Plan (2022-2025)

Objectives

Target group(s)

Activities

Indicators

Responsible Person(s)

Resources

Measures

Targets

Objective 1

Raise awareness among students, academic staff⁷⁰ and administrative staff⁷¹ on Gender equality

Activities	Indicators
1.1 Transfer knowledge on gender dimension	Increased interest on gender issues by students
1.2 Open debate on Gender Equality among students	Student opinion on gender balance improved
1.3 Dissemination of Leaflets or other printed materials promoting gender equality in teaching and research	50% increased awareness on gender equality among students

Target group: Students

Responsible person(s)

All academic staff

Representatives from the Student’s Assembly

Administration staff

Resources

Human resources (staff)

Facilities

Measures

Annual Student opinion poll

Survey and assessments

2022

2023

2024

2025

⁷⁰ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁷¹ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

Targets: At least 50% awareness raised on gender issues by 2024

Objective 1

Raise awareness among students, academic staff⁷² and administrative staff⁷³ on Gender equality

Activities	Indicators
1.4 Organization of workshops on annual basis on promoting gender balance at the University	50% increased awareness on gender equity among academic staff Target group: Academic staff

Responsible person(s)

Vice-rectors

Faculties' and Institutes' managements⁷⁴

Resources

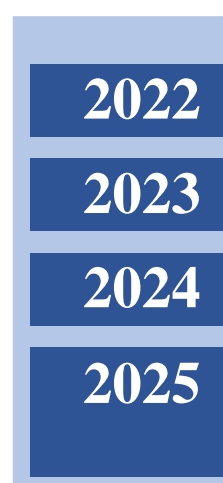
Human resources (staff)

Financial resources

Measures

Number of Participants at the workshops

Reports



⁷² Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁷³ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

⁷⁴ Deans/Vice-Deans of the Faculties and Directors/Vice-Directors of the Institutes

Targets: At least 50% awareness raised on gender issues by 2024

Objective 1

Raise awareness among students, academic staff⁷⁵ and administrative staff⁷⁶ on Gender equality

Activities	Indicators
1.5 Inclusion of Administrative staff in meetings promoting Gender dimension	<ul style="list-style-type: none"> At least 50% of administration to participate on the meetings At least two meetings per year organized <p>Target group: Administrative staff</p>

Responsible person(s)
Faculties' & Institutes' managements⁷⁷

Resources
Human resources (staff)
Facilities

Measures
Reports of the meetings produced



⁷⁵ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁷⁶ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

⁷⁷ Deans/Vice-Deans of the Faculties and Directors/Vice-Directors of the Institutes

Targets: At least 50% awareness raised on gender issues by 2024

Objective 1

Raise awareness among students, academic staff⁷⁸ and administrative staff⁷⁹ on Gender equality

Activities	Indicators
1.6 Promotional activities (campaign) on bans of gender-based violence and sexual harassment	Increased awareness among students, academic and administrative staff

Target group: Students, academic staff & administrative staff

Responsible person(s)

All Academic staff
Faculties' & Institutes' managements⁸⁰

Resources

Human resources (staff)
Facilities

Measures

Reports developed

2022

2023

2024

2025

⁷⁸ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁷⁹ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

⁸⁰ Deans/Vice-Deans of the Faculties and Directors/Vice-Directors of the Institutes

Targets: At least 50% awareness raised on gender issues by 2024

Objective 2

Improve the Gender dimension in teaching and research

Activities	Indicators
2.1 Integration of students in mobility & networking	Improved social skills & increased interest
2.2 Integration of lecture on gender issues during the First Class of the Academic year for the first-year students' enrolment	Improved knowledge

Target group: Students

Responsible person(s)
Academic staff⁸¹

Resources
Human resources (staff)

Measures
Active participation by students

A vertical timeline bar on the right side of the page, consisting of four stacked blue rectangular boxes. Each box contains a year in white text: 2022 (top), 2023, 2024, and 2025 (bottom).

⁸¹ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

Targets: At least 50% improvements of gender equality in teaching & science by 2024

Objective 2

Improve the Gender dimension in teaching and research

Activities	Indicators
2.3 Supporting women careers, especially in STEM	Increased number of women in STEM
2.4 Organization of online trainings on gender issues in research	Increased interest for participation in trainings
2.5 Applying for research projects dealing with gender issues	Increased number of project proposals

Target group: Academic staff⁸²

Responsible person(s)

Academic staff

Professors from the Gender studies within the Faculty of Philosophy for Activity 2.4

Resources

Human resources (staff)

Financial resources

Measures

Reports developed on the progress

2022

2023

2024

2025

⁸² Teaching academic and associate staff (scientific and research)

Targets: At least 50% improvements of gender equality in teaching & science by 2024

Objective 2

Improve the Gender dimension in teaching and research

Activities	Indicators
2.6 Inclusion of administration in joint activities promoting the Gender dimension	Improved social skills
2.7 Organization of trainings on gender issues & share of information among different departments	Improved knowledge & skills

Target group: Administrative staff⁸³

Responsible person(s)

**Faculties' & Institutes' managements⁸⁴
HR**

Resources

**Human resources (staff)
Printed materials**

Measures

Reports developed



⁸³ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

⁸⁴ Deans/Vice-Deans of the Faculties and Directors/Vice-Directors of the Institutes

Targets: At least 50% improvements of gender equality in teaching & science by 2024

Objective 3

Inclusion of Gender dimension in managements positions⁸⁵ and decision-making

Activities	Indicators
3.1 Establishment of Body for Equality, Non-discrimination and Inclusiveness	Increased activities of this body

Target group: Students, academic staff⁸⁶ & administrative staff⁸⁷

Responsible person(s)

Rector
Vice-rectors
Secretary-General

Resources

Human resources (staff)
Financial resources

Measures

Reports on progress developed

2022
2023
2024
2025

⁸⁵ Faculties and Institutes’ managements

⁸⁶ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁸⁷ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

Targets: Gender equality in top management positions on Faculty/Institute level by 2024, and at least 50% of the personnel trained on gender issues by 2024

Objective 3

Inclusion of Gender dimension in managements positions⁸⁸ and decision-

Activities	Indicators
3.2 Monitoring the process of equal involvement of all genders in management positions	Increased number of women participation at management positions
3.3 Participation at trainings/conferences on gender equality	Increased skills of gender equality

making

Target group: Academic staff⁸⁹

Responsible person(s)

Rector

Vice-rectors

Secretary -General

Resources

Human resources (staff)

Financial resources

Measures

Reports on the monitoring developed



⁸⁸ Faculties and Institutes’ managements

⁸⁹ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

Targets: Gender equality in top management positions on Faculty/Institute level by 2024, and at least 50% of the personnel trained on gender issues by 2024

Objective 3

Inclusion of Gender dimension in managements positions⁹⁰ and decision-making

Activities	Indicators
3.4 Sustainability of having gender balance when recruiting personnel and developing careers	Gender balance kept when recruited personnel at the University

Target group: Academic staff⁹¹ & administrative staff⁹²

Responsible person(s)
HR

Resources
Human resources (staff)
Financial resources

Measures
Data collection

2022

2023

2024

2025

⁹⁰ Faculties and Institutes' managements

⁹¹ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁹² Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

Targets: Gender equality in top management positions on Faculty/Institute level by 2024, and at least 50% of the personnel trained on gender issues by 2024

Objective 4

Improvement of parental leave, flexible working time arrangements & care

Activities	Indicators
4.1 Start of negotiations for establishing flexibility of working time & conditions one year after returning from parental leave	Amendments in the Collective Agreement on Higher Education and Science
4.2 Replacing substitute personnel for one year for working activities when needed	

Target group: Students, academic staff⁹³ & administrative staff⁹⁴

Responsible person(s)

**Human resources offices
Management**

Resources

**Human resources (staff)
Financial resources**

Measures

Reports developed

2022
2023
2024
2025

⁹³ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁹⁴ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

Targets: 50% improved working conditions and support by 2024

Objective 4

Improvement of parental leave, flexible working time arrangements & care

Target group: Academic staff⁹⁵

Activities	Indicators
4.4 Inter-institution cooperation (ministries and other bodies responsible for gender issues)	Increased knowledge & share of information
4.5 Pro-active communication and share of information among different departments ⁹⁶ within the University	

Responsible person(s)

Top management
Faculties and Institutes' managements

Resources

Human resources (staff)
Financial resources

Measures

Feedback received

2022

2023

2024

2025

⁹⁵ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁹⁶ Departments on horizontal level, i.e. secretaries, for international cooperation, for science etc.

Targets: 50% improved working conditions and support by 2024

Objective 5

Institutional adaptation to COVID-19 pandemic as impact on gender equality in R&I

Target group: Students, academic staff⁹⁷ & administrative staff⁹⁸

Activities	Indicators
5.1 Support and adaptation to new working conditions caused by the COVID-19 pandemic (online education, online management, digitalisation)	Improved digital skills

Responsible person(s)

**Faculties and Institutes' managements
HR**

Resources

**Human resources (staff)
Financial resources**

Measures

Feedback received

2022

2023

2024

2025

⁹⁷ Teaching academic and associate staff (scientific and research)

⁹⁸ Professional and administrative staff and auxiliary and technical personnel

Targets: Established new digital tools in teaching during covid pandemic

The Gender Equability Plan was adopted by the Senate of the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, on its session, on 28.2.2022.

The Plan is published on the web page of the Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, on 1.3.2022.

Place: **Skopje**

President of the Senate

Date: **1.3.2022**

Prof. Aneta Barakoska, PhD