ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА УНИВЕРЗИТЕТОТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ ВО ШТИП

1. **Цели на планот**

Планот за родова еднаквост (во понатамошниот текст Планот) има за цел:

- Да даде приказ за состојбата со родовата еднаквост меѓу вработените и студентите на Универзитетот „Гоце Делчев“ во Штип (во понатамошниот текст Универзитетот), врз основа на податоци добиени не посредно пред подготовката на Планот;
- Да даде насоки за начинот на набљудување и известување за состојбата за родовата еднаквост на ниво на Универзитет
- Да даде насоки за подобрување на состојбата и
- Да обезбеди транспарентност за состојбата со родовата еднаквост пред вработените, студентите и домашната и меѓународната јавност.

2. **Правна основа на Планот за родова еднаквост**

Во Статутот на Универзитетот „Гоце Делчев“ во Штип, објавен во Универзитетскиот гласник број 40 од 11. 02 2019 година, е наведена одредба, која е насловена „Заштита од дискриминација и гаранции за еднаквост во вискокото образование“ и гласи:

Член 34

Универзитетот и единиците изработуваат и спроведуваат политики насочени кон заштита од дискриминација и промоција на еднаквоста. На Универзитетот и на единиците се забранува секаков облик на директна и индиректна дискриминација и вознемирување при:

– процесот на запишување на студии;
– образовниот процес;
– достапноста до услуги, бенефиции и објекти;
– вработувањето, кариерното напредување, изборот во звања и престанокот на вработувањето, согласно со закон;
– бенефициите поврзани со работата на Универзитетот и можностите за развој;
– трансферите и обуките;
– студентското организирање;
– содржината на студиските програми;
– управувањето и учеството во органите и телата на Универзитетот и единиците на Универзитетот;
– финансирањето на високото образование и
– која било друга област од високото образование.

Член 35

Универзитетот го обезбедува почитувањето на принципот на недискриминација на студентите и вработените, врз основите пропишани во законите и ратификуваните меѓународни договори. Во случај на дискриминација, пријава може да се достави до факултетските и универзитетските органи, кои

за таа намена формираат комисија, како и до студентскиот правобранител. Универзитетот ќе им овозможи на студентите со инвалидитет да ги изразат своите способности во полн капацитет и ќе им обезбеди соодветна инфраструктурна, техничка и процедурална поддршка. Универзитетот ќе обезбеди рационално приспособување на индивидуалните потреби на студентот, зависно од видот и степенот на инвалидитет. На Универзитетот се забрануваат содржини во учебниците и учебните помагала кои поттикнуваат дискриминација или создаваат вознемирување врз дискриминаторска основа.

3. Достапност на Планот

Планот е јавно достапен на официјалната веб страница на Универзитетот на македонски јазик и на англиски јазик.

4. Одговорни лица за спроведување на Планот

Одговорно лице за родова еднаквост, кое е надлежно за координирање на спроведувањето на обврските, кои произлегуваат од планот, назначува Ректорот на Универзитетот. .

Во процесот на собирањето на податоците за студентите и вработените, спроведувањето на обуките и известувањето пред Универзитетскиот Сенат, учествуваат вработени од соодветните оддели, кои се одговорни за управување со човечки ресурси, управување со податоци за студенти и одговорни за информациска технологија.

5. Приказ на релевантни податоци за состојбата со родовата еднаквост меѓу вработените на Универзитетот во 2021 година

Вкупен број и процент на мажи и на жени;
- мажи 213 (39%), (ситуација 2021)
- жени 329 (61%)

– Број и проценти на наставнички кадар мажи и жени;
  - мажи 117 (42%) (ситуација 2021)
  - жени 164 (58%)
– Број и проценти асистенти мажи и жени;
  - мажи 4 (14%) (ситуација 2021)
  - жени 24 (86%)
– Број и проценти лаборанти мажи и жени
  - мажи 10 (29%) (ситуација 2021)
  - жени 25 (71%)
– Број и проценти на вработени во административно- техничките служни маажи и жени;
  - мажи 82 (41%) (ситуација 2021)
  - жени 116 (59%)
– Број и проценти на раководители на оддели/сектори/центри и сл. мажи и жени;
  - мажи 10 (77%) (ситуација 2021)
  - жени 3 (23%)
– Број и проценти декани мажи и жени;
  - мажи 5 (33%) (ситуација 2021)
  - жени 10 (67%)

- Број и проценти на продекани мажи и жени;
  - мажи 5 (33%) (ситуација 2021)
  - жени 10 (67%)
- Број и проценти на мажи и жени членови на Ректорската управа;
  - мажи 10 (48%) (ситуација 2021)
  - жени 11 (52%)
- Број и проценти на мажи и жени, членови на Универзитетскиот сенат;
  - мажи 22 (56%) (ситуација 2021)
  - жени 17 (44%)
- Број и проценти на мажи и жени на наставници и соработници кои биле на студиски престој или мобилност на академски кадар во други странски универзитети;
  - 9 машки (26%) (2016 до 2021 година)
  - 25 женски (74%) (2016 до 2021 година)

Заклучоци и препораки:

Врз основа на податоците, кои се однесуваат на ссстојбата во 2021 година, а кои се прикажани погоре, може да се заклучи дека Универзитетот е родово балансиран на ниво на вкупен број на вработени и во рамките на наставничкиот, соработничкиот и административно- стручниот кадар. Охрабрува и фактот што е драстично поголем број на асистенткитe во однос на асистентите, што гарантира одржливост на родовиот баланс. Родовата балансираност е забележана и кај раководните и управувачките структури на универзитетско ифакултетско ниво. Забележана родова нееднаквост на ниво на раководни лица во рамките на универзитетската администрација (раководители на оддели, сектори, центри и сл.).

Се препорачува Универзитетот да продолжи со одржување на родовиот баланс, внимавајќи на родовиот пристап при вработување на наставници, асистенти и административно- стручен кадар. Се охрабруваат наставничките, кои ги исполнуваат условите, да го задржат трендот на застапеност на жените на раководни места, и да се кандидираат за декан и ректор и се охрабруваат наставниците да продолжат да го поддржуваат нивниот избор. Исто така, се препорачува и понатаму да се продолжи со трендот за висок процент на застапеност на жени продекани. Се препорачува и понатаму да продолжи Универзитетот да го одржува родовиот баланс при селекцијата за студиски престој и усовршување во странство.

Се препорачува да се вложат поголеми напори за поголема застапеност на жените на раководните места во рамките на универзитетската администрација. Во постапките на идните унапредувања, избори и вработувања на раководни места во универзитетската администрација да се даде предност на кандидатите жени, доколку ги имаат истите квалификации како и кандидатите мажи.

6. Приказ на релевантни податоци за состојбата со родовата еднаквост меѓу студентите на Универзитетот во 2021 година

Број и проценти на мажи и жени студенти (на ниво на вкупен број на студна ниво на факултети)

a. Моментално активни студенти на Прв циклус на студии:

Факултет	Машки	%	Женски	%	Вкупно
Економски факултет	179	34,76	336	65,24	515
Електротехнички факултет	83	77,57	24	22,43	107
Земјоделски факултет	162	55,67	129	44,33	291
Ликовна академија	15	41,67	21	58,33	36
Машински факултет	110	74,32	38	25,68	148
Музичка академија	191	72,08	74	27,92	265
Правен факултет	109	33,96	212	66,04	321
Технолошко-технички факултет	30	25,86	86	74,14	116
Факултет за информатика	286	64,27	159	35,73	445
Факултет за медицински науки	970	31,49	2110	68,51	3080
Факултет за образовни науки	60	15,38	330	84,62	390
Факултет за природни и технички науки	279	56,25	217	43,75	496
Факултет за туризам и бизнис логистика	620	50,12	617	49,88	1237
Филмска академија	9	45,00	11	55,00	20
Филолошки факултет	563	59,39	385	40,61	948

* системот нема сеуште можност за точна бројка за 2 и 3 циклуси.

Број и процент на дипломирани, мажи и жени;

	Машки		Женски		Вкупно
Дипломирани студенти	3 932	34,46 %	7 479	65,54%	11 411

* системот нема сеуште можност за точна бројка за 2 и 3 циклуси.

Полова структура- број и проценти, на странски студенти;

b. Моментално активни странски студенти:

	Машки		Женски		Вкупно
Странски студенти	123	14,68%	715	85,32%	838

Број и проценти на студенти врз основа на полова структура, кои биле ЕРАЗМУС студенти на нашиот Универзитет;

c. МАШКИ: 82 (46%) (2016 до 2021 година)
d. ЖЕНСКИ: 97 (54%) (2016 до 2021 година)

Број и проценти на мажи и жени студенти кои од нашиот Универзитет биле ЕРАЗМУС студенти на други универзитети;

e. 94 машки (31%) (2016 до 2021 година)
f. 210 женски (69%) (2016 до 2021 година)

Број и проценти на студенти мажи и жени кои се имаат запишано како студенти со попреченост;

g. Студенти со попреченост кои до сега се имаат запишано на УГД:

	Машки		Женски		Вкупно
Студенти со попреченост	19	46,34%	22	53,66%	41

Број и проценти на студенти мажи и жени Роми.

h. Моментално активни студенти Роми:

	Машки		Женски		Вкупно
Роми	19	39,59%	29	60,41%	48

Број и проценти на студенти мажи и жени, на коишто место на живеење е град;

i. Моментално активни студенти со место на живеење град:

	Машки		Женски		Вкупно
Град	3076	45,69%	3656	54,31%	6732

*не 100% прецизна бројка, дел од студентите немаат добро дефинирани места на живеење.

Број и проценти на студенти мажи и жени, чие место на живеење е село

j. Моментално активни студенти со место на живеење село:

	Машки		Женски		Вкупно
Село	674	36,97	1149	63,03	1823

*не 100% прецизна бројка, дел од студентите немаат добро дефинирани места на живеење.

Заклучоци и препораки

На ниво на Универзитет, може да се заклучо дека има родова балансираност меѓу студентите на Универзитетот. Но, од погоре наведените податоци, може да се заклучи дека стереотипите за т.н.„машки“ и„женски“ професии има рефлексија и при запишувањето на факултет за да се добијат квалификации за тие професии. Професиите учителка, лекарка, медицинска сестра, аптекарка, сметководителка како родово дефинирани професии, се препознаваат за доминантноста на бројот на студентки во однос на студенти на Факултетот за медицински науки, Економскиот факултет а најдрастично е изразено на Факултетот за образовни науки. Од друга страна, пак, професијата инжињер и музичар е стереотипно врзана за мажите и тоа се рефлектира во доминантниот број на студенти мажи на Машинскиот факултет, Електро-техничкиот факултет, Факултетот за природни и технички науки, Земјоделскиот факултет и Музичката академија. Од ова е исклучок Технолошкиот факултет, но затоа што има студиска програма која е врзана за текстилот, којашто е повторно стереотипно „женска“ струка.

Од податоците е евидентна и родовата балансираност на странските студенти и на ЕРАЗМУС студентите, кои го избрале нашиот студент за мобилност или, пак, наши студенти кои отишле на друг универзитет.

Значаен е податокот што т.н. интерсекциска дискриминација не е забележана на Универзитетот од аспект на бројот на студирање. Имено, жените Ромки, жените со попреченост и жените од рурална средина се третираат ккао најранлива група при пристапот до образование и пазар на труд. Но, се заклучува дека Универзитетот е отворен за овие категории и има забележителен баланс.

Се препорачува Универзитетот, во текот на промовирањето на студиските програми, да помогне во разбивањето на стереотипите за „машки“ и „женски“ професии и да го стимулира запишувањето на студиските програми преку почитувањето на принципот на родовата балансираност.

Се препорачува Универзитетот и понатаму да го одржува родовиот баланс при прием и праќање на ЕРАЗМУС студенти ипри запишување на студенти од т.н. ранливи групи.

7. Баланс меѓу професионалниот и приватниот живот

Универзитетот, почитувајќи ги позитивните правни акти, кои ја регулираат материјата на работните односи и високото образование, како и актите кои се однесуваат на еднаквоста меѓу мажите и жените, пружа посебна заштита на бремените жени, жените доилки, родителите на мали деца и родителите на деца со попреченост. Исто така, преку принципот на Флексибилно работно време, којшто се применува за наставничкиот кадар, се овозможува да се направи соодветен баланс меѓу приватниот и професионалниот живот и да се стимулира поголема вклученост на жените во истражувачки активности.

8. Собирање на податоци и известување за состојбата со родовата еднаквост на Универзитетот

Овластеното лице за родова еднаквост е должно секоја година, до крајот на месец јануари, да ги собере од соодветните организациони единици, податоците врз осова на следниве показатели:

- Вкупен број и процент на мажи и на жени;
- Број и проценти на наставнички кадар мажи и жени;
- Број и процент на наставнички кадар- мажи и жени, за сите наставно- научни звања;
- Број и проценти асистенти мажи и жени;
- Број и проценти на вработени во административно- техничките служни маажи и жени;
- Број и проценти на раководители на оддели/сектори/центри и сл. мажи и жени;
- Број и проценти декани мажи и жени;
- Број и проценти на продекани мажи и жени;
- Број и проценти на мажи и жени членови на Ректорската упава;
- Број и проценти на мажи и жени ,членови на Универзитетскиот сенат;
- Број и проценти на мажи и жени студенти (на ниво на вкупен број на студенти; на ниво на студиски години, на ниво на факултети) за прв, втор и трет циклус;
- Број и процент на дипломирани, магистрирани идокторирани мажи и жени;
- Полова структура- број и проценти, на странски студенти;
- Број и проценти на студенти врз основа на полова структура, кои биле ЕРАЗМУС студенти на нашиот Универзитет;
- Број и проценти на мажи и жени студентим кои од нашиот Универзитет биле ЕРАЗМУС студенти на други универзитети;
- Број и проценти на мажи и жени на наставници и соработници кои биле на студиски престој или мобилност на академски кадар во други странски универзитети;

- Број и проценти на студенти мажи и жени кои се имаат запишано како студенти со попреченост;
- Број и проценти на студенти мажи и жени Роми.
- Број и проценти на студенти мажи и жени, на коишто место на живеење е град;
- Број и проценти на студенти мажи и жени, чие место на живеење е село
- Број и проценти на мажи и жени кои се раководители на научно-истражувачки и апликативни проекти во претходната година
- Број на доставени претставки до овластеното лице за прием на претставки и предлози, кои се однесуваат за дискриминација врз основ на род или сексуално вознемирување, краток опис на случајот и како истиот е завршен. Во описот на случајот не се открива идетитетот на подносителот и лицето/лицата против кого/кои е поднесена претставката, ниту пак други лични податоци;
- Број на доставени претставкиза дискриминација врз основ на род, а за кои е формирана комисија да ги разгледа и постапи по нив, краток опис на случајот и како истиот е завршен. Во описот на случајот не се открива идетитетот на подносителот и лицето/лицата против кого/кои е поднесена претставката, ниту пак други лични податоци.

Врз основа на податоците, потребно е до крајот на месец февруари да подготви извештај и да го достави на разгледување и усвојување од страна на Универзитетскиот Сенат.

9. Обуки и подигнување на свеста по прашањето на родовата еднаквост

Се планира најмалку еднаш годишно да се спроведат обуки за вработените на Универзитетот на теми кои се однесуваат на:

- Запознавање со правата од работен однос на жените, мајките и бремените жени;
- Запознавање со концептот на недискриминација врз основ на пол и род и родовото вознемирување;
- Зајакнување на знаењата за надминување на родовите стереотипи и јакнење на организациската култура за намалување на сексизмот и сексуалното вознемирување и
- Подигнување на знаењата за правна заштита на родовата еднаквост на ниво на Универзитет и на национално ниво.

Се планира во пропагандните материјали, наменети за идните студенти, да се внимава на родовата балансираност и да се поттикне намалувањето на стереотипите за родовата предодреденост на професиите.

Се препорачува до рецензентите на учебниците да внимаваат на родовиот пристап на содржините и на присуство на содржини кои поттикнуваат родова стигматизација и омаловажување.

10. Заштита на родовата еднаквост и недискриминацијата и заштита од сексуално вознемирување

Во Статутот на Универзитетот е предвидено, во случај на дискриминација, пријава може да се достави до факултетските и универзитетските органи, кои за таа намена формираат комисија, како и до студентскиот правобранител (кога жртва на дискриминација е студент).

Врз основа на член 7 од Законот за посптапување по претставки и предлози (Службен весник на Република Македонија број 82/08, 13/13, 193/15 и 15/16) Универзитетот има овластено лице за постапување по претставки и предлози.

.