УНИВЕРЗИТЕТСКИ ИНСТИТУТ ЗА РАДИОЛОГИЈА- СКОПЈЕ
Белградска бб, 1000 Скопје
Тел: ++389 2 3 147 732
Е-пошта: ukradiologija@zdravstvo.gov.mk | institutzaradiologija@gmail.com

ПЛАН ЗА РОДОВА РАВНОПРАВНОСТ

ЈЗУ Универзитетски институт за радиологија – Скопје
(Усвоен: Септември 2025 година)

1. Цели на Планот

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

- Да обезбеди јасен и транспарентен преглед на родовата структура на вработените во Институтот.
- Да гарантира дека институционалните политики и практики се усогласени со принципите на еднаквост, недискриминација и инклузивност.
- Да промовира еднакви можности при вработување, обука, професионален развој и лидерски улоги.
- Да поддржи создавање организациска култура која ја вреднува родовата разновидност како двигател на иновации, извонредност и висококвалитетна здравствена заштита.
- Да воспостави механизам за редовно следење и известување за родово-раздвоени индикатори во согласност со националните и европските стандарди.

2. Правна основа

Планот се темели на:

- Закон за еднакви можности на жените и мажите (Сл. весник на РСМ бр. 6/2012, 166/2014, 150/2015, 98/2019).
- Закон за работни односи (Сл. весник на РСМ бр. 62/2005, 106/2008, 52/2020, 267/2020).
- ЕУ Стратегија за родова еднаквост 2020–2025.

- Етичките принципи на медицинската професија и статутарните акти на Институтот.

3. Опфат и достапност

Планот се однесува на сите категории на персонал во Институтот:

- лекари,
- радиолошки технолози,
- медицински сестри,
- административен и технички персонал,
- лица ангажирани по договор на дело.

Планот е објавен на официјалната веб-страница на Институтот на македонски и англиски јазик, заради транспарентност пред вработените, пациентите, проектните партнери и пошироката јавност.

4. Одговорни структури

- Директорот на Институтот назначува Офицер за родова рамноправност, задолжен за имплементација, следење и известување.
- Офицерот е поддржан од Одделот за човечки ресурси при собирање податоци и организирање обуки.
- Институтот одржува доверлив канал за примање претставки и предлози поврзани со дискриминација или вознемирување.

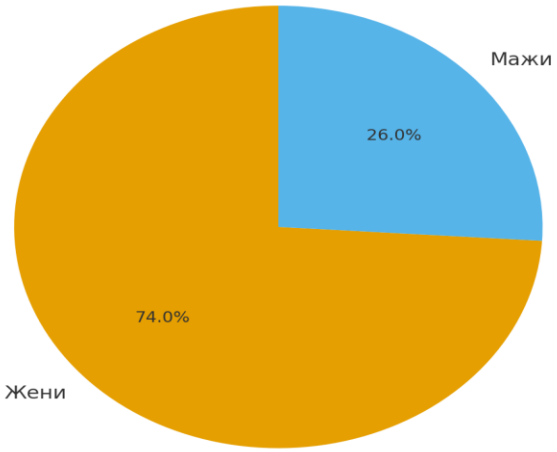
5. Состојба со родова структура

5.1 Вкупно вработени (на неопределено време)

- **Вкупно:** 100
- **Жени:** 74 (74%)

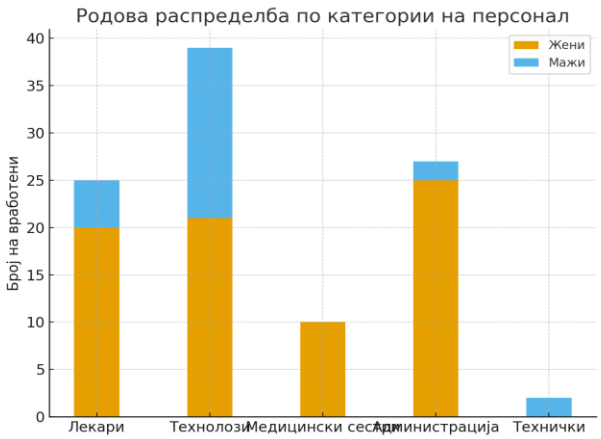
УНИВЕРЗИТЕТСКИ ИНСТИТУТ ЗА РАДИОЛОГИЈА- СКОПЈЕ
Белградска бб, 1000 Скопје
Тел: ++389 2 3 147 732
Е-пошта: ukradiologija@zdravstvo.gov.mk | institutzaradiologija@gmail.com

- **Мажи:** 26 (26%)



5.2 По категории

Категорија	Вкупно	Жени	% Жени	Мажи	% Мажи
Лекари	**25**	**20**	**80%**	**5**	**20%**
Радиолошки технолози	**39**	**21**	**54%**	**18**	**46%**
Медицински сестри	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**
Администрација	**27**	**25**	**93%**	**2**	**7%**
Технички/фотографски	**2**	**0**	**0%**	**2**	**100%**



УНИВЕРЗИТЕТСКИ ИНСТИТУТ ЗА РАДИОЛОГИЈА- СКОПЈЕ
Белградска бб, 1000 Скопје
Тел: ++389 2 3 147 732
Е-пошта: ukradiologija@zdravstvo.gov.mk | institutzaradiologija@gmail.com

5.3 Ангажирани по договор на дело

- **Вкупно:** 11
- **Жени:** 7 (64%)
- **Мажи:** 4 (36%).

6. Анализа на состојбата

Институтот покажува силна застапеност на жени, кои сочинуваат речиси три четвртини од вкупната работна сила. Најголема застапеност се бележи во медицинските, сестринските и административните категории.

- Радиолошките технолози имаат приближно изедначена распределба.
- Лекарите се доминантно жени (80%), што е во согласност со поширокиte трендови во медицината.
- Медицинските сестри се исклучиво жени, што е традиционален образец, но укажува и на потреба од охрабрување на машки кандидати.
- Администрацијата е речиси целосно женска, додека техничките позиции се исклучиво машки.

7. Мерки и обврски

7.1 Вработување и кариерен развој

- Сите процеси за вработување ќе бидат родово чувствителни.
- Во категории со значителна нерамнотежа ќе се охрабруваат апликации од помалку застапениот пол.
- Ќе се обезбедат еднакви можности за обука и менторство.

7.2 Лидерство и одлучување

- Институтот се обврзува на балансирана застапеност на половите во раководни позиции и комисии.

- Жените ќе бидат охрабрувани за лидерски улоги, а мажите за традиционално „женски“ професии (сестринство, администрација).

7.3 Баланс меѓу приватниот и професионалниот живот

- Ќе се применуваат флексибилни работни аранжмани.
- Посебна поддршка за вработени при враќање од породилно/родителско отсуство.
- Еднакво признавање на мајчинството и татковството.

7.4 Спречување дискриминација и вознемирување

- Политика на нулта толеранција за родово-базирана дискриминација.
- Годишни задолжителни обуки за родова чувствителност.
- Доверлив механизам за пријавување.

7.5 Следење и известување

- Годишно собирање на родово-раздвоени податоци.
- Објавување на Годишен извештај за родова рамноправност.

8. Заклучоци и препораки

ЈЗУ Универзитетскиот институт за радиологија – Скопје има изразен родов профил со доминација на жени. Ова ја одразува историската феминизација на здравствените професии, но и растечката улога на жените во високото образование. Сепак, позитивната застапеност не секогаш значи и целосна еднаквост во можностите.

Заклучоци:

1. Институтот е пример за женска застапеност (74% од персоналот).
2. Радиолошките технолози и лекарите имаат приближна рамнотежа, но сепак со доминација на жени.
3. Стереотипни улоги остануваат: сестринство и администрација се речиси целосно женски, техничките позиции целосно машки.
4. Потребно е да се внимава на родова рамнотежа и во раководни позиции.

УНИВЕРЗИТЕТСКИ ИНСТИТУТ ЗА РАДИОЛОГИЈА- СКОПЈЕ
Белградска бб, 1000 Скопје
Тел: ++389 2 3 147 732
Е-пошта: ukradiologija@zdravstvo.gov.mk | institutzaradiologija@gmail.com

5. При идни вработувања треба да се охрабруваат кандидати од помалку застапениот пол.

6. Балансот меѓу професионалниот и приватниот живот е клучен за жените во средината на кариерата.

Препораки:

- Систематско годишно следење на родовата структура.
- Охрабрување на влез на мажи во сестринство и администрација и на жени во технички позиции.
- Развивање на патишта за лидерство за изедначена застапеност во управувањето.
- Продолжување со политики за семејно-пријателско работно место.
- Програми за подигнување на свеста за намалување на родовите стереотипи.
- Зголемување на меѓународната видливост преку проекти што инсистираат на стандарди за родова рамноправност.

SONJA NIKOLOVA

Digitally signed by SONJA NIKOLOVA
Date: 2025.09.12 12:11:23 +02'00'