

**Политика за родова еднаквост
и План за родова еднаквост (GEP)
на Brainster CBC Collective**

Вовед

Brainster Next College е посветен на промовирање инклузивна и правична средина во која секој поединец се чувствува ценет, почитуван и охрабрен целосно да придонесува.

Brainster Next College има визија за инклузивна академска и професионална средина во која родовата еднаквост не само што се почитува, туку и активно се промовира на сите нивоа на институционалниот живот. Нашата визија е да создадеме култура во која сите родови имаат еднакви можности да придонесуваат, да напредуваат и да преземаат лидерски улоги. Препознаваме дека родовата еднаквост е суштинска за извонредност во наставата, иновациите и општественото влијание, и се обврзуваме да ја интегрираме како основна вредност во сите наши активности.

Brainster Next College е свесен дека справувањето со структурните нееднаквости, предизвикувањето на несвесните пристрасности и промовирањето на балансот помеѓу работата и приватниот живот се клучни чекори кон градење организација што ги одразува принципите на правичност, интегритет и почитување на разновидноста.

Овој План за родова еднаквост (GEP) ја утврдува институционалната посветеност на Brainster Next College за создавање инклузивна, правична и поддржувачка средина за сите членови на нашата заедница. Тој се темели на признанието дека родовата еднаквост е и фундаментално човеково право и предуслов за извонредна, иновативна и влијателна настава и институционален развој.

Овој GEP е формален документ, објавен на веб-страницата на Brainster Next College, одобрен и усвоен од Наставничкиот Совет на Brainster Next College со одлука бр. 08-122/16 од 13.03.2026 година. Планот е јавно објавен на веб-страницата на институцијата и се применува на сите вработени, студенти и засегнати страни.

Овој GEP се однесува на сите вработени, студенти, менаџмент и засегнати страни кои се вклучени во работата на Brainster Next College. Тој ги опфаќа организациските структури, политиките и активностите во областа на наставата, иновациите и администрацијата.

Рамка

Со воведувањето на програмата **Horizon Europe**, Европската комисија ги направи плановите за родова еднаквост (GER) основен услов за учество во нејзината рамковна програма за истражување. Поточно, сите истражувачки институции и високообразовни институции мора да усвојат План за родова еднаквост (GER) за да бидат квалификувани за финансирање во рамките на програмата Horizon Europe.

GER е развиен во согласност со барањата на Horizon Europe и добрите практики за родова еднаквост во иновациите и истражувањето и е структуриран околу:

Четири задолжителни процесно-поврзани барања:

- **Јавен документ**
- **Обезбедени (посветени) ресурси**
- **Собирање податоци и следење**
- **Обука и подигање на свеста**

Пет препорачани содржински области:

- **Баланс помеѓу работата и приватниот живот и организациска култура**
- **Родова рамнотежа во лидерството и донесувањето одлуки**
- **Родова еднаквост при вработување и напредување во кариерата**
- **Интегрирање на родовата перспектива во содржините на истражувањето и наставата**
- **Мерки против родово базирано насилство, вклучително и сексуално вознемирување**

Преку овој План, Brainster Next College ја потврдува својата посветеност за унапредување на родовата еднаквост во сите области на своето работење, обезбедувајќи разновидноста и инклузијата да бидат цврсто вградени во институционалната култура и стратешкиот развој.

Планот ја прикажува моменталната состојба на организацијата, ги идентификува празнините во клучните области и утврдува конкретни мерки со јасно дефинирани задачи, одговорни лица, временски рокови и индикатори за успех.

Како документ насочен кон акција, Планот за родова еднаквост се надоврзува на **Политиката за инклузивност и недискриминација** на организацијата, која е усвоена со цел пошироко и посеопфатно справување со нееднаквостите и дискриминацијата.

Тековна состојба и анализа на празнини

Баланс помеѓу работата и приватниот живот и организациска култура

Brainster Next College моментално им нуди на своите вработени флексибилно работно време и можности за хибридна работа. Ова му овозможува на колеџот да привлекува и задржува таленти од различни средини, вклучително и многу вработени кои продолжуваат да живеат и работат од своите родни градови низ Северна Македонија, а сепак да бидат дел од модерна EdTech компанија. Дополнително, Brainster Next College ја промовира благосостојбата на вработените преку обезбедување пристап до активности за физичка активност и програми за благосостојба.

Кога станува збор за родителско отсуство, законодавството во Северна Македонија им овозможува и на мајките и на татковците да користат до девет месеци родителско отсуство, но не истовремено. Во пракса, тоа најчесто значи дека мајките го користат целиот период на отсуство, што може да го отежне повторното вклучување на жените во работната средина, особено во брзорастечки и иновациски ориентирани сектори како што се ИТ, истражувањето и образованието. Компаниите кои се посветени на родова еднаквост треба да го препознаат овој предизвик и да преземат проактивни чекори за поддршка на вработените кои се враќаат по подолг период на отсуство. Ова може да вклучува програми за повторно враќање на работа, можности за менторство или советодавна поддршка. Ваквите мерки не само што би го олесниле враќањето на новите мајки на работа, туку и на вработените кои се враќаат по подолги здравствени отсуства или повреди.

Во однос на организациската култура, разновидноста во потекло, возраст и искуства придонесува за инклузивна и прифатлива работна средина. Разновидната работна сила носи широк спектар на перспективи, што е особено вредно во образовниот сектор, а истовремено создава поподдржувачка средина за поединци од маргинализирани групи. Оваа инклузивност не само што ја подобрува соработката и комфорот меѓу вработените, туку и го зголемува нивниот севкупен придонес. Истражувањата покажуваат дека инклузивните работни средини постигнуваат поголема профитабилност и долгорочен успех преку создавање позадоволна, помотивирана и попродуктивна работна сила.

Од друга страна, иако компанијата експлицитно не ја промовира таканаречената „hustle culture“, динамичното темпо на работа, постојаната иновација и потребата од агилност

понекогаш може да доведат до прекумерна работа. Со оглед на тоа, потребно е воведување на одредени структурирани мерки, како што се следење на работниот товар, јасно дефинирани граници на работното време и иницијативи за благосостојба на вработените, со цел да се обезбеди рамнотежа и одржливост. Дополнително, понатамошната систематизација на улогите и одговорностите, како и нови вработувања каде што е потребно, би помогнале во балансирање на работниот товар и обезбедување одржлив раст без непропорционално оптоварување на постојниот кадар.

Родова рамнотежа во лидерството и донесувањето одлуки

Brainster Next College континуирано покажува посветеност кон родова рамнотежа во рамките на својот лидерски тим и покажува отвореност во обезбедување можности за помлади жени да напредуваат на повисоки позиции. Податоците покажуваат дека жените се подеднакво застапени во лидерството, заземајќи **50 % од лидерските позиции** во сите ентитети на организацијата. Подетални статистики и анализи се дадени во делот **Податоци**.

Оваа силна застапеност на жените на лидерски позиции е особено значајна во секторите **EdTech, ИТ и иновации**, каде што жените често се недоволно застапени на ниво на донесување одлуки. Со обезбедување родова рамнотежа на различни нивоа на менаџмент, организацијата не само што ги предизвикува постојните индустриски стереотипи, туку и го зајакнува сопственото управување преку внесување разновидни перспективи во стратешките дискусии.

Отвореноста за назначување помлади жени на лидерски позиции дополнително сигнализира прогресивен пристап кој ја вреднува компетентноста, иновацијата и лидерските квалитети насочени кон иднината, наместо традиционалните хиерархии. Ваквите практики придонесуваат за создавање **рол-модел**и и за студентите и за вработените, инспирирајќи повеќе жени да се стремат кон напредување во кариерата во областа на технологијата и дизајнот.

Во исто време, организацијата признава дека одржувањето на родовата рамнотежа бара **континуирано следење и свесен ангажман**. Иако тековните статистики се позитивни, рамнотежата во лидерството не треба да се гледа како статично достигнување, туку како динамична обврска што треба да се одржува преку правични практики на унапредување, можности за менторство и транспарентни процеси на донесување одлуки.

Родова еднаквост при вработување, комуникација и вклучување на студенти

Brainster Next College е посветен на принципот на еднаквост и се стреми тоа да се одрази во сите негови активности. Некои иницијативи, како што се ваучери, стипендии и моделот **Study Now, Pay After Graduation (SNPL)**, ги прошируваат можностите за студенти од пониски социо-економски средини и/или се насочени кон помалку застапениот пол во одредени програми. Во пракса, уписот се спроведува на недискриминаторски начин, но

трендовите на Brainster Next College покажуваат родова распределба во студиските програми, при што мажите почесто се запишуваат на **Софтверско инженерство и иновации**, а жените на **Графички дизајн и UX/UI дизајн**.

Сепак, инклузивноста не е секогаш конзистентно или јасно комуницирана во надворешниот маркетинг и брендирањето. Репрезентацијата не се зема систематски предвид во визуелните материјали или пораките, што значи дека вредностите на компанијата не се секогаш видливи за надворешната публика. Комуникацијата со потенцијалните студенти исто така не ја нагласува доволно инклузивноста, иако **SNPL моделот** е специјално дизајниран токму со таа цел.

Слично на тоа, во процесите на вработување се дава приоритет на културната усогласеност (cultural fit), но огласите за работа не се секогаш доволно пристапни или експлицитно инклузивни, што може да го ограничи кругот на апликанти. Општо земено, огласите за работа не секогаш го одразуваат нивото на инклузивност што организацијата го демонстрира во својата практика.

Интеграција на родовата димензија во наставата и истражувањето

Во моментот, интеграцијата на родовата димензија и во наставата и во истражувањето не е систематски уредена. Иако родовата еднаквост е препознаена како организациска вредност, не постојат воспоставени насоки, методологии или задолжителни барања за земање предвид на родовите перспективи во наставните програми, дизајнот на истражувања или наставните практики.

Во однос на наставата, родовите аспекти не се експлицитно вклучени во наставните материјали или пристапите во училищата, иако некои поединечни предавачи вложуваат напори да користат инклузивен јазик и примери. Примерите, студиите на случај и рол-моделите што се користат во наставата не треба да бидат родово стереотипизирани, односно мажите да се претставуваат претежно во области како технологија и иновации, а жените во дизајн или креативни сектори. Ваквата практика може ненамерно да ги зацврсти стереотипите наместо да ги предизвика.

Ова значи дека наставните програми и наставните материјали треба редовно да се ревидираат и прилагодуваат со цел да се обезбеди интеграција на родовата димензија. Дополнително, академскиот и наставниот кадар треба да обезбеди дека истражувањата, проектите, хакатоните и другите предизвици, практикантските можности и другите активности се подеднакво достапни за сите родови.

Мерки против родово базирано насилство и сексуално вознемирување

Brainster Next College ја препознава важноста од обезбедување безбедна и почитувачка средина за сите вработени и студенти и со сериозност и нулта толеранција пристапува кон прашањата поврзани со родово базирано насилство (GBV) и сексуално вознемирување. Сепак, организацијата во моментот нема сеопфатни политики или

процедуре за справување со овие прашања. Неодамна беше усвоено основно **Упатство за пријавување и постапување во случаи на сексуално вознемирување**, но тоа ја опфаќа темата само на основно ниво и потребно е дополнително да се развие во согласност со националните и меѓународните стандарди за постапување во случаи на родово базирано насилство и сексуално вознемирување.

Иако организациската култура е отворена и поддржувачка, вработените често се потпираат на неформални канали на комуникација за да изразат загриженост. Овој пристап не може да обезбеди доверливост, конзистентност или отчетност, што може да го обесхрабри пријавувањето и да ги остави и вработените и студентите без соодветна заштита. Потребни се појасни правила, формални механизми за пријавување и назначени контакт точки.

Следење, евалуација и континуирано подобрување

Иако Brainster вовеле неколку позитивни иницијативи, како што се флексибилни работни аранжмани и стипендии, во моментот не постојат систематски механизми за следење или евалуација на напредокот во родовата еднаквост и инклузивноста. Без структуриран систем, тешко е да се процени ефективноста или одржливоста на овие напори на подолг рок, особено бидејќи станува предизвик да се следат резултатите, да се мери влијанието или да се идентификуваат областите кои бараат подобрување.

Дополнително, не постојат формални канали за собирање повратни информации од вработените или студентите конкретно за прашања поврзани со родовата еднаквост, инклузивност или благосостојба. Како резултат на тоа, напредокот во голема мера зависи од индивидуални иницијативи наместо од институционализирани процеси, што ги ограничува можностите за континуирано подобрување.

Податоци

Внатрешни	Вкупно	Мажи	Жени
Вкупно вработени	23	10	13
Лидерство	4	2	2
Академски кадар	14	8	6
Надворешни	Вкупно	Мажи	Жени
Наставници	26	17	9

Студенти и дипломци по години – Софтверско инженерство и иновации

Академска година	Вкупно	Машки	Женски
2022/2023	20	17	3
2023/2024	42	36	6
2024/2025	38	32	6
2025/2026	34	27	7

Студенти и дипломци по години – Графички дизајн и UX/UI дизајн

Академска година	Вкупно	Машки	Женски
2023/2024	24	11	13
2024/2025	42	20	22
2025/2026	33	17	16

Идентификувани силни страни и празнини

Силни страни	Празнини/Предизвици
Флексибилно работно време и хибриден модел на работа	Тенденција на прекумерна работа, работа надвор од работното време и комуникација преку е-пошта по завршување на работното време; Нема податоци за тоа како флексибилните работни аранжмани различно влијаат врз жените и мажите. Потенцијално нееднакво влијание врз видливоста, напредувањето во кариерата или грижата за семејството.
Жените се подеднакво застапени на лидерски позиции и постои силна севкупна родова рамнотежа.	Надворешната комуникација (маркетинг/брендирање) не ја одразува целосно инклузивноста.

Стипендии и моделот „Студирај сега, плаќај по дипломирање (SNPL)“ кои ги поддржуваат лицата од пониски социо-економски групи.	Практиките за вработување даваат приоритет на „културната усогласеност“, а огласите за работа не содржат доволно елементи на инклузивност.
Инклузивна организациска култура со разновидни потекла и географска застапеност.	Родова нерамнотежа во запишувањето на студенти (жените се недоволно застапени во технолошките програми, а мажите во дизајнерските програми).
Промовирање на благосостојбата на вработените.	Нема формални политики или механизми за справување со родово базирано насилство или сексуално вознемирување; постојното упатство има потреба од унапредување.
Отвореност за вклучување на помлади жени на повисоки позиции.	Родовите перспективи не се систематски интегрирани во наставата и истражувањето.

АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2026–2030

Акциониот план за родова еднаквост на Brainster Next College е составен дел од заедничкиот Акционен план развиен за сите три ентитети на Brainster во рамките на Brainster Group, чиј дел е и Brainster Next College.

На почетокот на спроведувањето на Акциониот план, раководството на Brainster ќе ги назначи членовите на **Работната група за родова еднаквост (Task Force – TF)**. Оваа работна група ќе има две главни функции:

Поддршка:

Помагање во развојот на потребните процедури и насоки предвидени во Акциониот план.

Надзор:

Делување како клучно тело за следење и евалуација на напредокот во спроведувањето на планот.

Категорија	Мерка	Задача	Одговорно лице	Временска рамка	Индикатор/Мерка за успех
Баланс помеѓу	Промовирање	Организирање	HR	Еднаш	Стапка на

работата и приватниот живот и организациска култура	иницијативи за благосостојба.	годишни работилници/вебинари за управување со стрес и баланс помеѓу работата и приватниот живот.		годишно	учество; оценки од повратни информации.
		Спроведување анкета за идентификување и адресирање на потребите и предизвиците поврзани со рамнотежата меѓу работата и приватниот живот и задоволството.	HR	Годишно	Повратни информации, анкети.
	Флексибилно работно време и превенција од прегорување (burnout).	Воспоставување директива за работното време и практиките на комуникација.	HR	Q4 2026 Годишна анкета	Анкета за задоволството на вработените во однос на почитувањето на работното време Анкета за перцепцијата на подобрена рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот
	Родителско отсуство и поддршка при враќање на работа	Развивање насоки за менторска поддршка и практики за вработени кои се враќаат од отсуство	HR + Лидерство	Q4 2026	Број на вработени кои ја користат услугата; Оценка на задоволство
Родова рамнотежа во лидерските позиции и	Обезбедување родова рамнотежа на лидерските	Спроведување годишен преглед на лидерските	Leadership team + Gender Equality TF	Годишно	Родов сооднос во лидерството

процесите на донесување одлуки	позиции.	позиции			
Родова еднаквост во регрутирањето, комуникацијата и ангажманот на студентите.	Инклузивни огласи за работа	Ажурирање на шаблоните за огласи за работа со употреба на инклузивен јазик и визуелни елементи	HR, MKT & DSG	Q1 2026	Нови огласи за работа адаптирани; Метрики за разновидност на апликациите
	Стандардизирани процедури	Обука за HR и менаџерите за вработување за несвесни пристрасности	HR + External Trainer/Training material	Q4 2026 Повремени анкети	Број на обучени менаџери; Повратни информации од апликантите
	Обезбедување инклузивна комуникација и брендирање	Развивање насоки за инклузивна комуникација во маркетингот и брендирањето, со обезбедување балансирана застапеност и во визуелните материјали и во пораките	HR, MKT, DGS + External consultant	Q4 2026 Годишен преглед на содржината	Процент на визуелни материјали и кампањи усогласени со насоките
	Обезбедување родова рамнотежа во студиските програми	Родово чувствителни стратегии за промоција и допир до целни групи кај студиските програми каде што постојат родови нерамнотежи	MKT, DSG, NEXT Academic staff, Top Management	Постојано	Број на таргетирани кампањи/настани спроведени годишно; Процент на машки/женски апликанти во таргетираните студиски програми
Интеграција на родовата димензија во истражувањето и наставата	Вклучување на родовата перспектива во наставата	Развивање насоки за академскиот кадар за инклузивна	Academic staff; NEXT	Q3 2026	Број на обучен кадар; Процент на проекти кои вклучуваат

		родова перспектива во наставата			родова перспектива
	Обезбедување е разновидни и инклузивни наставни програми	Преглед на содржината во однос на разновидноста и застапеноста	Academic staff; NEXT	Q4 2026	Процент на ревидирани наставни програми
Мерки против родово-базирано насилство и сексуално вознемирување	Воспоставување јасни политики и механизми за пријавување	Изготвување и објавување политика за нулта толеранција кон вознемирување; Ажурирање на постојните документи.	HR + Legal external	Q1 2026	Политиката е објавена; Упатството е ажурирано; Стапка на информираност кај вработените и студентите.
	Обезбедување доверлива поддршка	Назначување и обука на одговорни лица за постапување по пријави	HR + Legal external	Q2 2026	Број на обучен кадар; користење на доверливата поддршка
	Обука за подигнување на свеста	Спроведување годишни обуки/работилници за превенција од вознемирување	HR + External Trainer	Годишно	Стапка на учество; Анкета за перцепцијата на безбедност
Следење, евалуација и континуирано унапредување	Собирање и анализа на податоци разделени по пол	Дизајнирање шаблони за собирање податоци	Gender Equality TF	Годишно	Целосност на податоците; Процент на генерирани извештаи
	Клучни индикатори за перформанс (KPI) за мерење на напредокот	Подготовка на годишни извештаи за напредокот на GEP со препораки	Gender Equality TF	Годишно	Извештајот е објавен; Процент на исполнети KPI
	Годишен преглед и ажурирање	Одржување состаноци за преглед со раководството и назначеното	Leadership + Gender Equality TF	Годишно	Имплементирани ажурирања на политиките

		лице			
--	--	------	--	--	--

Заклучок и следни чекори

Овој План за родова еднаквост (GEP) претставува формална заложба на Brainster Group за градење работна и образовна средина во која еднаквоста, инклузијата и почитта се вградени на сите нивоа од институционалниот живот. Со интегрирање на родовите перспективи во организациската култура, лидерските практики, регрутирањето, истражувањето, наставата и мерките за заштита, Brainster потврдува дека родовата еднаквост е и фундаментално право и двигател на извонредност, иновација и општествено влијание.

Спроведувањето на овој План ќе бара заедничка одговорност и активно учество од раководството, вработените и студентите. Јасната комуникација, посветените ресурси и транспарентните механизми за следење ќе бидат клучни за обезбедување одговорност и напредок. За таа цел, Brainster ќе назначи одговорни лица за секоја мерка, ќе воспостави временски рамки и индикатори и ќе обезбеди доволни ресурси за поддршка на имплементацијата.

GEP поставува јасни мерки и чекори за негово остварување. Со преземање на овие чекори, Brainster не само што ги исполнува европските и националните барања, туку и ја зајакнува својата позиција како современ и општествено одговорен колектив. Планот за родова еднаквост ќе биде жив документ, кој редовно ќе се прегледува, прилагодува и унапредува со цел да го одрази напредокот и да одговори на новите предизвици, осигурувајќи дека родовата еднаквост останува во сржта на развојот и долгорочниот успех на организацијата.

Овој GEP е официјално усвоен од раководниот тим на Brainster Group и одобрен од Главниот извршен директор, усвоен од страна на Наставничкиот Совет на Brainster Next College, и е јавно достапен на веб-страниците на сите ентитети на Brainster.