

Годишен извештај на органите на државната управа за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Орган на државна управа (назив)	Министерство за јавна администрација
Изработил (име, презиме и функција)	Симона Манева, Нита Исмаили
Период на известување	2025 година
Дата на поднесување на извештајот	07.04.2026 година

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Дата 31.03.2026 година

Име и презиме: Горан Минчев, министер за јавна администрација

Потпис:

(Одговорно лице во органот на државна управа)



Датум на прием на извештајот во Министерство за социјална политика, демографија и млади

Име Презиме (раководител на Сектор за еднакви можности)

Потпис

2. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

2.1. Преземени основни и посебни мерки согласно чл. 5, 6 и 7 од ЗЕМ (заокружете)

- А) Позитивни
- Б) Охрабрувачки
- В) Програмски**

2.2. Мерење на успешност на мерката (наведете кратки информации-показатели кој е резултатот со спроведувањето на оваа мерка):

Еднаков пристап на мажите и жените административни службеници до е-модулите за обука било кога и од било каде.

2.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори¹)

Број на мажи и жени кои посетиле обука на ЛМС системот.

2.4. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, ставете ги во прилог на извештајот:

/

3. ПРЕЗЕМЕНИ ИНИЦИЈАТИВИ

3.1. Преземени иницијативи за инкорпорирање на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратешкиот план и буџетот на органот на државната управа (ОДУ), согласно член 11 од ЗЕМ:

Следење на програмата Е – обуки за административните службеници, за која е изготвена и Родово буџетска изјава; донесен Закон за стручно усовршување и обука на административните службеници; учество на обуки во областа на родова еднаквост од страна на координаторот и заменик координаторот за еднакви можности на жените и мажите во ОДУ; ИСУЧР системот генерира родово разделени податоци.

3.2. Мерење на успешност на иницијативата (наведете кратки информации-показатели кој е резултатот со спроведувањето на оваа иницијатива):

Министерството за јавна администрација во 2025 година изврши надградба на електронскиот Систем за управување со учењето (ЛМС), со цел обезбедување можност за проширување со приклучувања на нови институции, додавање на нови функционалности и нови е-обуки. Со надградбата на ЛМС ќе се зголеми бројот на обучени административни службеници кои ќе посетат и завршат е - обука од вкупниот број на вработени административни службеници во институциите во Република Северна Македонија. Исто така, Согласно Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/19 и 14/20), утврдена е надлежност на Министерството за јавна администрација, да воспостави и да води единствен Регистар на

¹ *Аутпут индикаторите* ја мерат количината на стоки или услуги кои се добиваат со реализација на активностите од одделните програми, или пак број на жени и мажи опфатени со одделни програми. Пример за аутпут индикатор е број на мажи/жени опфатени со здравствените програми, број на жени опфатени со програмата за субвенционирање на земјоделството, број на жени од таргет група 24-49 години опфатени со Активните програмии мерки за вработување и др. Преземено од *Насоки за подготовка на предлог буџетска пресметка*, Министерство за финансии, http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf

сите вработени во институциите на јавниот сектор. Регистарот на вработените во јавниот сектор е дел од Информациониот систем за управување со човечки ресурси (ИСУЧР). Во Годишниот извештај од регистарот за вработените во јавниот сектор за 2024 година, подготвен од страна на Министерството за јавна администрација, се прави анализа на структурата на податоци и по пол. Податоците содржани во Годишниот извештај за податоците од Регистарот на вработените во јавниот сектор се резултат на податоци од евиденцијата содржана во Информациониот систем за управување со човечки ресурси (ИСУЧР), за чија точност и комплетна пополнетост се одговорни и обврзани самите институции од јавниот сектор во координација со Министерството за јавна администрација, како и со вклучување на податоци од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија и Централниот регистар на Република Северна Македонија.

3.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (пример за индикатор)

Број на мажи и жени кои завршиле е-обука преку ЛМС системот.

Број на мажи и жени вработени во институциите од јавниот сектор.

3.4. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, ставете ги во прилог на извештајот:

4. СОРАБОТКА СО ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ И БАЗА НА ПОДАТОЦИ

4.1. Наведете ги активностите за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите кои Вашата институција ги реализирала во соработка со социјалните партнери и невладините организации активни на полето на еднаквите можности на жените и мажите?

/

4.2. Дали базата на податоци со која располага ОДУ е разделена по пол?

а) база на податоци која се однесува на човечки ресурси

*** приложете документ со преглед на човечките ресурси поделени по пол (вкупен број на вработени, по звање) - ДА**

Министерството за јавна администрација има вкупно 152 вработени, од кои 110 се административни службеници а 42 се вработени на определено време. Од вкупно 152 вработени, 133 се со високо образование а 19 со средно образование. Од нив, 52 се мажи, а 100 се жени. Министерството има вкупно 33 раководни државни службеници од кои 15 се мажи и 17 се жени. Нераководни административни службеници со високо образование се 119, од кои 42 се мажи и 77 се жени, и 19 нераководни службеници со средно образование, од кои 4 мажи и 15 жени.

База на податоци од човечки ресурси во МЈА

Вкупно вработени: 152

Високо образование: 133

Средно образование: 19

Жени: 100

Мажи: 52

Вкупно раководни: 33

Раководни жени: 22

Раководни мажи: 11

Вкупно нераководни: 119

Нераководни жени: 77

Нераководни мажи: 42

Нераководни со високо образование: 100
Нераководни со високо образование жени: 62
Нераководни со високо образование мажи: 40
Нераководни со средно образование: 19
Нераководни со средно образование жени: 15
Нераководни со средно образование мажи: 4

б) база на податоци која се однесува на програмскиот дел (опфат на корисници по пол од одредени програми, услуги, мерки итн.)

* приложете документ со краток опис на програма/услуга и податоци разделени по пол за предвидени корисници, целни групи, и податоци разделени по пол за опфатени корисници, целни групи итн. – ДА (ЛМС системот генерира податоци по пол, но поради немањето договор за одржување поради негова надградба во 2025 година немавме пристап да генерираме податоци за 2025 година.)

5. ОБВРСКИ

5.1. Наведете кои се вашите обврски согласно Стратегијата за Родова Еднаквост (СРЕ), Националниот план за акција и оперативниот план за годината за која се известува.

Опишете според:

- а) Постигнати резултати
- б) Реализирани активности
- в) Индикатори за мерење успешност
- г) Потрошени средства за реализирани активности од областа на родовата рамноправност и извор на средства

1. ЕЛМС надградба на модулот за еднакви можности – Поради надградбата која беше направена на ЛМС системот, обуките за родова еднаквост (основно и напредно ниво) се во формат кој системот не го поддржува, односно воопшто не може да бидат поставени на системот и нема никаков пристап до нив. Во периодот што претстои ќе работиме на изнаоѓање решение за овој проблем - или во насока на реформатирање на обуката, доколку има услови за тоа, или за поставување на целосно нова обука за родова еднаквост (со претходна консултација со МСПДМ).
2. Прибирање на родово разделени статистички податоци за лица кои ја поминале обуката на ЕЛМС за 2025, 2026 и 2027 на модулот за еднакви можности - Поради надградбата која беше направена на ЛМС системот, обуките за родова еднаквост (основно и напредно ниво) се во формат кој системот не го поддржува, односно воопшто не може да бидат поставени на системот и нема никаков пристап до нив. Во периодот што претстои ќе работиме на изнаоѓање решение за овој проблем - или во насока на реформатирање на обуката, доколку има услови за тоа, или за поставување на целосно нова обука за родова еднаквост (со претходна консултација со МСПДМ).
3. Надградба на ХРМИСОТ за да обезбеди родово разделени податоци за број на жени и мажи на раководни позиции – оваа активност е реализирана, односно ХРМИС системот генерира родово разделени податоци за раководни позиции.

5.2. Дали надлежностите и задачите на координаторот и заменик координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во органите на државната управа?

Не, бидејќи сеуште не е направена измена во Каталогот за систематизација на работните места.

5.3. На кои обуки во текот на извештајниот период координаторот и заменик координаторот имаат присуствувало?

Листа во прилог на овој документ.

6.

ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ

6.1 Наведете дали и со какви предизвици сте се соочиле во текот на извештајната година и какви предлози за нивно надминување сте дале

Предизвик претставуваше форматот на Обуката за родова еднаквост кој надградениот ЛМС систем повеќе не го поддржува. За надминување на овој проблем можни решенија се реформатирање на обуката или изработка и поставување на сосема нова обука која системот ќе ја поддржи и ќе биде достапна за следење од страна на административните

службеници.

6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса

/

6.3. Наведете примери за научени лекции

/

7. СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

7.1. Опишете накратко кој е вашиот план на активности за следната година и кон што ќе придонесат (имплементација на Стратегија за родова еднаквост, друг стратешки документ на ОДУ итн.)

Во 2026 година ќе се насочиме кон надминување на проблемот со обуките за родова еднаквост на Системот за управување со учењето (ЛМС). Преку ХРМИС системот ќе ја следиме состојбата со родовиот аспект не само на раководните позиции, туку и на сите достапни параметри согласно кои системот генерира родово разделени податоци. Во соработка со МСПДМ ќе работиме во насока на реализација на активност од Стратегијата за родова еднаквост “Измена на каталогот за систематизација на работните места” (за систематизирани работни места координатор и заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите во ОДУ).

8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО СЕМ-МТСП

8.1. Наведете Ваши предлози или иницијативи до Секторот за еднакви можности – Министерството за социјална политика, демографија и млади во насока на подобрување на:

а) Функционалноста и координацијата на механизмите за родова еднаквост

б) Имплементација на Стратегија за родова еднаквост во секторските политики/програми

Сметаме дека е потребна поголема соработка, комуникација и координација со Секторот за еднакви можности во МСПДМ за заедничко делување во поглед на реализација на активности од СРЕ, како и во делот на доставување Извештаи и останати документи од овој домен.

Обуки на кои присуствуваа координаторот и заменик координаторот за еднакви можности од МЈА во 2025 година:

Нита Исмаили, координатор:

- 12.06.2025 - Менторски сесии за поддршка на институциите во процесот на родово одговорно буџетирање;
- 18 и 19 август 2025 година работилница на тема: „Родови индикатори и запознавање со ЕУ Акцискиот план за родови прашања (EU GAP III) во имплементација и мониторинг на ЕУ програми/проекти“. Работилницата се реализира во рамки на Програмата за родово одговорно владеење, Outcome II – Gender Equality Facility;
- 18.09.2026 - Promotion of the Gender GAP Analysis on Climate Change and Environment;
- 02-03.10.2025 година - Обука на тема „Запознавање со ЕУ Родови индикатори и улогата на родовите прашања во клучните стратешки документи во ЕУ интегративниот процес“, Велес
- 7-8.10.2025 година- Обука на тема „ Обука за род и антикорупција “;
- 31 октомври 2025 година - Промоцијата на анализата на родовиот јаз во управувањето со јавните финансии. Настанот е организиран во рамките на Програмата за родово одговорно управување, Резултат II – Инструмент за родова еднаквост.

Симона Манева, заменик координатор:

- 12-13.02.2025г. – Обука за родова анализа, Ресурсен центар за родово одговорно креирање политики и буџетирање
- 12.06.2025г. – Менторска сесија за поддршка на институциите во процесот на родово одговорно буџетирање, Ресурсен центар за родово одговорно креирање политики и буџетирање
- 02-03.10.2026г. - Обука на тема „Запознавање со ЕУ Родови индикатори и улогата на родовите прашања во клучните стратешки документи во ЕУ интегративниот процес“, Велес
- 12-13.11.2025г. - Обука на тема “Основи и рамки на родовата перспектива во стратешко планирање”, Ресурсен центар за родово одговорно креирање политики и буџетирање

