

Годишен извештај за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите во Генералниот секретаријат на Владата на Република Северна Македонија, за периодот 01.01.-31.12.2024 година

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

| | |
|--------------------------------------|--|
| Орган на државна управа (назив) | Генерален секретаријат на Владата на Република Северна Македонија |
| Изработиле (име, презиме и функција) | <ul style="list-style-type: none">➤ Орхидеја Ѓорговска, Државен советник за финансиски прашања, буџет и јавни набавки, Координатор за еднакви можности;➤ Надежда Димитровска, Државен советник за информатичка технологија, Заменик координатор за еднакви можности |
| Период на известување | 01.01.-31.12.2024 година |
| Датум на поднесување на извештајот | 28.03.2025 година |

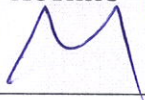
Одговорно лице кое го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Датум, 28.03.2025 година

Име и презиме

Игор Јанушев
Генерален секретар на Владата
на Република Северна Македонија

Потпис



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

Име и презиме (на службеникот од Сектор за еднакви можности кој го примил извештајот)

Потпис

2. НАВЕДЕТЕ ГИ СПРОВЕДЕНИТЕ АКТИВНОСТИ КОИ СЕ 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

Основни мерки:

Согласно член 5 и член 6 од Законот за еднакви можности на жените и мажите, во Генералниот секретаријат на Владата и во текот на 2024 година продолжија да се применуваат основните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите;

- Во стратешките документи (Стратешкиот план 2024-2026 и Годишниот план за 2024 година - <https://vlada.mk/strateshko-planiranje> беа почитувани принципите за еднакви можности.
- Врз основа на чл. 5 став (3) од Законот за Националната развојна стратегија („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.30/24), Собранието на Република Северна Македонија на седницата одржана на 29 октомври 2024 година ја донесе **Националната развојна стратегија 2024-2044 година.**

Линк: [Национална развојна стратегија 2024-2044](#)

Националната развојна стратегија (НРС) за периодот 2024–2044 година е водечки документ со кој се дефинираат главните национални развојни цели, стратешки области и приоритети за забрзан, инклузивен, рамномерен, родово-еднаков и одржлив развој на Република Северна Македонија.

Генералниот секретаријат на Владата, преку Оперативната структура за Националната развојна стратегија, со голема посветеност и професионалност имаше **клучна улога во подготовка на стратегијата** и во активното вклучување на сите засегнати страни.

НРС е клучен стратешки документ што ја дефинира **визијата за развој** на Република Северна Македонија, која во основа се темели врз три базични национални развојни цели:

1. Зајакнување на конкурентноста на економијата преку функционален и иновативен екосистем, усовршување на вештините, знаењето, вклученоста и отпорноста на граѓаните;
2. Модели на управување што се отворени, отчетни, сеопфатни и отпорни, способни да спречат и соодветно да реагираат, поттикнувајќи просперитет за сите општествени групи;
3. Социјалната инклузија што подразбира подобрени социјални, здравствени и образовни услуги во насока на обезбедување корист за поединците, бизнисите и за општеството во целина.

Овие национални развојни цели се планира да се реализираат преку шест клучни

стратешки области:

1. Одржлива, иновативна и конкурентна економија;
2. Одржлив локален и регионален развој што обезбедува кохезија;
3. Демографска ревитализација, социјален и културен развој;
4. Сигурно, безбедно и отпорно општество;
5. Владеење на правото и добро управување и
6. Зелена трансформација.

Формиран е Национален совет за развој со помошните тела, односно Управен одбор и Работен комитет (организиран во 4 групи според принципот на „четирикратен хеликс“).

Принципите на еднакви можности, односно на родова еднаквост, се вклучени и проткаени во целиот стратешки документ, преку националните развојни цели и стратешките области, притоа повикувајќи се на **Целите за одржлив развој на Обединетите нации (5. Родова еднаквост/Gender Equality)**.

Посебни мерки:

/

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

Генералниот секретаријат на Владата се грижи за еднаков третман на вработените (жени/мажи) при нивното упатување на генерички и/или специјализирани обуки од соодветните области односно се грижи за доследна примена на мерките за воспоставување еднакви можности на жените и мажите во делот на стручното усовршување и оспособување.

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

Индикатор:

Процентуална застапеност на жените и мажите.

Пресметка:

Разлика во процентуалната застапеност на жените и мажите во тековната во однос на претходната година.

Во Генералниот секретаријат на Владата во 2023 година 62,29% се жени, а 37,71% се мажи,

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

додека пак во 2024 година 62,77% се жени, а 37,23% се мажи, односно бројот на жени се зголемил за 0,48%, а бројот на мажи се намалил за истиот процент во однос на претходната година.

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

<https://vlada.mk/strateshko-planiranje>

Линк: Национална развојна стратегија 2024-2044

3. НАВЕДЕТЕ ГИ ПРЕЗЕМЕНИТЕ ИНИЦИЈАТИВИ ВО ИЗВЕШТАЈНИОТ ПЕРИОД:

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

- Во Стратешкиот план на Генералниот секретаријат на Владата на РСМ беа инкорпорирани принципите за еднакви можности помеѓу жените и мажите.

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

/

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

/

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

<https://vlada.mk/strateshko-planiranje>

Линк: Национална развојна стратегија 2024-2044

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)

Во Генералниот секретаријат на Владата во 2024 година, од вкупно 231 вработен, 145 или 62,77% се жени, а 86 или 37,23% се мажи. Подетално податоците од аспект на родовата застапеност по одделни звања се дадени во Табелата бр 1, заклучно со 31.12.2024 година.

| Звање | Ниво | жени | | мажи | | Вкупно бр. |
|---------------------------|------|------|--------|------|--------|---------------|
| | | бр. | % | бр. | % | |
| Државен советник | Б1 | 12 | 55% | 10 | 45% | 22 |
| Раководител на сектор | Б2 | 9 | 75% | 3 | 25% | 12 |
| Пом.раководител на сектор | Б3 | 16 | 62% | 10 | 38% | 26 |
| Раководител на одделение | Б4 | 13 | 52% | 12 | 48% | 25 |
| Советник | В1 | 23 | 66% | 12 | 34% | 35 |
| Виш соработник | В2 | 15 | 65% | 8 | 35% | 23 |
| Соработник | В3 | 3 | 50% | 3 | 50% | 6 |
| Помлад соработник | В4 | 38 | 69% | 17 | 31% | 55 |
| Самостоен референт | Г1 | 13 | 72% | 5 | 28% | 18 |
| Виш референт | Г2 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 |
| Помлад референт | Г4 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 |
| ВКУПНО: | | 145 | 62.77% | 86 | 37.23% | 231 |

Табела бр. 1 – Број на вработени во Генералниот секретаријат на Владата од аспект на половата перспектива

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.

5. РЕАЛИЗИРАНИ АКТИВНОСТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ СОГЛАСНО СТРАТЕШКИТЕ ДОКУМЕНТИ ОД ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ:

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

Во Стратегијата за родова еднаквост 2022-2027 и Националниот акциски план за родова еднаквост 2022-2024 нема предвидено конкретни обврски за Генералниот секретаријат на Владата.

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?

Во Актот за систематизација на работните места не се утврдени надлежностите и задачите на координаторот и заменик координаторот.

5.3. На кои обуки во текот на извештајниот период координаторот и заменик координаторот имаат присуствувало? Дали тие во обуките се јавиле како:

- а) слушатели
- б) обучувачи

Согласно податоците на Секторот за човечки ресурси:

- Координаторот за еднакви можности има присуствувало, во својство на слушател, на следните обуки/работилници во текот на извештајниот период:
 - Работилница на 12-ти и 13-ти ноември 2024 година, во Хотел Глориус, Велес, активност на програмата „Проширување на изборот преку политики за усогласување на семејните и работните обврски“, имплементирана од Фондот за население на Обединетите нации (УНФПА) и Здружение Конект;
 - Работилница на 19-ти ноември 2024 година, во Јавна соба во т.н Kids Room за проценка колку Законот за средно образование е сензитивен и прилагоден од аспект на родова еднаквост и социјална инклузија (РЕСИ).
- Заменик координаторот нема присуствувало на обуки од областа

5.4. Во рамките на целосниот период на извршувањето на функцијата, наведете кои обуки (наведете тематски родова еднаквост и анти-дискриминација, трговија со луѓе, семејно насилство, родова еднаквост и социјална заштита итн) имаат посетено:

- а) координатор за еднакви можности

б) заменик координатор за еднакви можности

Согласно податоците на Секторот за човечки ресурси, во рамките на целосниот период на извршувањето на функцијата:

- Координаторот за еднакви можности има присуствувало на обуките кои се наведени во претходнонаведената точка 5.3.;
- Заменик координаторот нема присуствувало на обуки во наведениот период, но пред да биде номиниран и поставен на функцијата, во октомври 2022 година ја има посетено следната обука:
 - Обука за принципот на недискриминација и еднаквост, одржана во Скопје, во Ресурсниот центар за родово одговорно креирање на политики и буџетирање, организирана од тогашното Министерство за труд и социјална политика, спроведувана од страна на Центар за управување со промени со финансиска поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

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

Имајќи предвид дека во Генералниот секретаријат на Владата принципите за еднакви можности се воведени и функционални, во извештајниот период нема нотирани посебни предизвици.

6.2. Споделете пример за добра или лоша пракса

Во извештајниот период се продолжи со почитување на принципите на еднакви можности на жените и мажите, односно родовата перспектива, а не се нотирани лоши практики.

6.3. Наведете примери за научени лекции

- Вклученост на принципите на еднакви можности на жените и мажите во стратешките и годишните планови на Генералниот секретаријат на Владата;
- Вклученост на принципите на еднакви можности во Националната развојна стратегија 2024-2044.

7. ОПИШЕТЕ ГИ ВАШИТЕ СЛЕДНИ ЧЕКОРИ:

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

Во Генералниот секретаријат на Владата при изработката на клучните стратешки документи и понатаму ќе се почитуваат принципите на еднакви можности на жените и мажите, согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите.

8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА, ДЕМОГРАФИЈА И МЛАДИ (МСПДМ):

8.1. Наведете ваши предлози или иницијативи до МСПДМ - Сектор за еднакви можности во насока на подобрување на:

а) Функционалноста и координацијата на механизмите за родова еднаквост

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

Предлагаме, при креирањето на политиките/програмите, институциите да ги имаат во предвид самохраните родители како посебна ранлива категорија.