

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.-31.12.2025 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.-31.12.2025 година
Датум на поднесување на извештајот	26.03.2026 година

Одговорно лице кое го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Датум, 26.03.2026 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 2025 година продолжија да се применуваат основните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите;

- Во стратешките документи на Генералниот секретаријат на Владата - Стратешкиот план 2026-2028 <https://vlada.mk/mk-MK/strateski-prioriteti-i-programa/strateski-plan-na-generalniot-sekretarijat> и во Годишните планови <https://vlada.mk/mk-MK/otvorena-vlada/stratesko-planiranje> беа почитувани принципите за еднакви можности помеѓу жените и мажите.
- Новиот Деловник за работа на Владата на Република Северна Македонија („Службен весник на РСМ“ бр.276/24), во сила на 25.12.2024 година, го инкорпорира принципот на еднакви можности на жените и мажите, при што во член 3 предвидува дека „Изразите кои во овој деловник се користат за физички лица во машки род имаат исто значење со изразите во женски род.“
- Врз основа на чл. 5 став (3) од Законот за Националната развојна стратегија („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.30/24 и бр. 235/24), Собранието на Република Северна Македонија на седницата одржана на 29 октомври 2024 година ја донесе Националната развојна стратегија 2024-2044 и Програмата за нејзино спроведување 2024-2028 година.

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

Националната развојна стратегија 2024–2044 (НРС) 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.

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:

- Зајакнување на конкурентноста на економијата преку функционален и иновативен екосистем, усовршување на вештините, знаењето, вклученоста и отпорноста на граѓаните;
- Модели на управување што се отворени, отчетни, сеопфатни и отпорни, способни да спречат и соодветно да реагираат, поттикнувајќи просперитет за сите општествени групи;
- 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:

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

Развојот на човечкиот капитал и Дигитализацијата на општеството се централни елементи и се основен предуслов за напредок во секоја стратешка област.

Формиран е Национален совет за развој со помошните тела, односно Управен одбор и Работен комитет (организиран во 4 групи според принципот на „четирикратен хеликс“, и тоа државна администрација, граѓанско општество, бизнис заедница и јавни институции).

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).

Во процесот на поддршка на спроведувањето на Националната развојна стратегија 2024–2044, во текот на 2025 година беа одржани вкупно 6 работни комитети на кои активно учествуваа вкупно 606 лица, од кои 300 жени (49,5%) и 306 мажи (50,5%), што покажува силна родова рамнотежа и инклузивност на процесот.

Учеството на состаноците на Работниот комитет во 2025 година, според групите на „четирикртниот хеликс“ е следно: државна администрација 40%, граѓанско општество 15%, бизнис заедница 16% и јавни институции 29%.

Во текот на 2025 година на Јавниот повик за пријавување на членови на Работниот комитет евидентирани се 187 лица, од кои 86 жени (46%) и 101 мажи (54%).

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.

2.2.1. Во текот на 2025 година, на обуки се упатени вкупно 80 лица од кои 57 или 71.3% се жени, а 23 или 28,7% се мажи. Подетално податоците од аспект на родовата застапеност во делот на стручното усовршување заклучно со 31.12.2025 година се дадени во продолжение:

Вкупно обуки	бр.	%
Мажи	23	28.8%
Жени	57	71.3%
Вкупно	80	100,00%

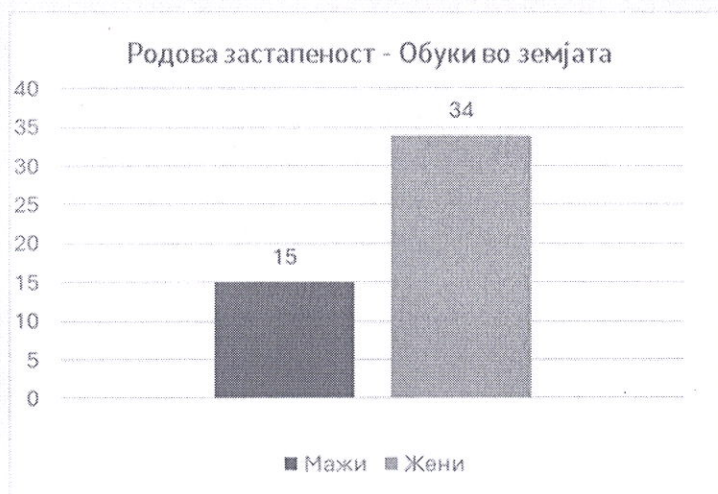
Табела бр. 1 – Вкупен број на вработени упатени на стручно усовршување/
Обуки од аспект на полова перспектива



2.2.2 Во однос на родовата застапеност во делот на стручното усовршување во земјата, податоците евидентно покажуваат поголема застапеност на жените 69,4% во однос на мажите 30,6%:

Обуки во земјата	бр.	%
Мажи	15	30.6%
Жени	34	69.4%
Вкупно	49	100,00%

Табела бр. 2 – Број на вработени упатени на стручно усовршување/
Обуки во земјата од аспект на полова перспектива



2.2.3 Во однос на родовата застапеност во делот на стручното усовршување во странство, податоците исто така евидентно покажуваат поголема застапеност на жените 74,2% во однос на мажите 25,8%:

Обуки во странство	бр.	%
Мажи	8	25.8%
Жени	23	74.2%
Вкупно	31	100,00%

Табела бр. 3 – Број на вработени упатени на стручно усовршување/
Обуки во странство од аспект на полова перспектива



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 2024 година 62,77% се жени, а 37,23% се мажи, додека пак во 2025 година 63,9 % се жени, а 36,1% се мажи, односно бројот на жени се зголемил за 1,13%, а бројот на мажи се намалил за истиот процент во однос на претходната година.

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

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

<https://vlada.mk/mk-MK/otvorena-vlada/stratesko-planiranje>

<https://vlada.mk/mk-MK/strateski-prioriteti-i-programa/strateski-plan-na-generalniot-sekretarijat>

[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/mk-MK/otvorena-vlada/stratesko-planiranje>

<https://vlada.mk/mk-MK/strateski-prioriteti-i-programa/strateski-plan-na-generalniot-sekretarijat>

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

Советот за соработка меѓу Владата и граѓанското општество е советодавно тело на Владата за унапредување на соработката, дијалогот и поттикнување на развојот на граѓанското општество. Согласно Одлуката за формирање на Совет за соработка меѓу Владата и граѓанското општество („Службен весник на РМ“ бр.98/16 и 164/17 и „Службен весник на РСМ“ бр. 97/19, бр.116/21 и бр.269/24), Советот е составен од 27 членови и заменици членови кои ги назначува Владата, од кои

13 членови и заменици членови се од редот на вработените во органите на државната управа, а 14 членови и заменици членови Владата ги назначува на предлог на организациите регистрирани согласно Законот за здруженија и фондации, преку јавен оглас. Една од овие области е родова еднаквост. На седницата одржана на 18.3.2025 година Владата донесе Решение за назначување членови и заменици членови на Советот, а конститутивната седница се одржа на 7.4.2025 година, со што беше прекинат тригодишниот бојкот на работата на ова советодавно тело на Владата. Во 2025 година Советот одржа 7 седници на кои беа разгледани актуелни прашања и јавни политики од значење за граѓанското општество, а материјалите по точките од дневниот ред и записниците од седниците на Советот се објавени на веб-страницата: www.nvosorabotka.gov.mk.

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)

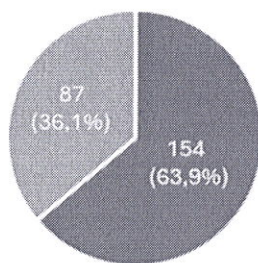
Во Генералниот секретаријат на Владата на Република Северна Македонија во 2025 година, од вкупно 241 вработени, 154 или 63.90% се жени, а 87 или 36.10% се мажи. Подетално податоците од аспект на родовата застапеност по одделни звања, заклучно со 31.12.2025 година се дадени во Табела бр.4:

Звање	Ниво	Жени		Мажи		Вкупно (бр.)
		бр.	%	бр.	%	
Државен советник	Б1	14	53.8%	12	46.2%	26
Раководител на сектор	Б2	9	69.2%	4	30.8%	13
Помошник раководител на сектор	Б3	19	65.5%	10	34.5%	29
Раководител на одделение	Б4	16	59.3%	11	40.7%	27
Советник	В1	28	73.7%	10	26.3%	38
Виш соработник	В2	13	56.5%	10	43.5%	23
Соработник	В3	6	66.7%	3	33.3%	9
Помлад соработник	В4	33	68.8%	15	31.3%	48
Самостоен референт	Г1	13	68.4%	6	31.6%	19
Виш референт	Г2	0	0.0%	0	0.0%	0
Референт	Г3	0	0.0%	0	0.0%	0
Помлад референт	Г4	3	33.3%	6	66.7%	9

ВКУПНО:	154	63.9%	87	36.1%	241
----------------	------------	--------------	-----------	--------------	------------

Табела бр. 4– Број на вработени во Генералниот секретаријат од аспект на полова перспектива

Родова застапеност на вработени (%)



■ Жени ■ Мажи

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

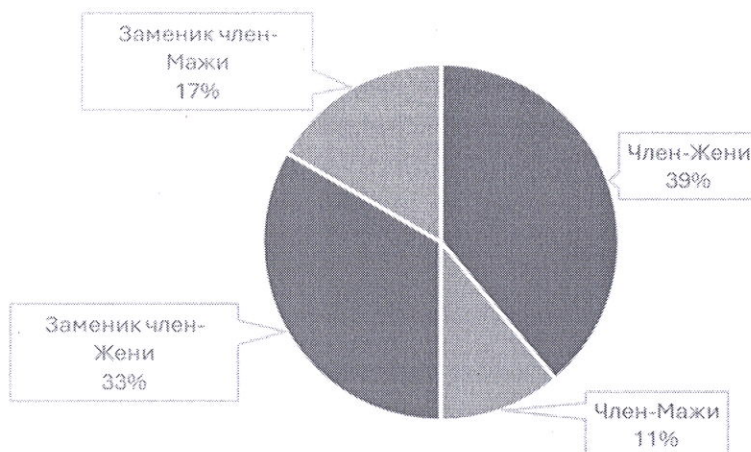
* приложете документ со краток опис на програма/услуга и податоци разделени по пол за предвидени корисници, целни групи, и податоци разделени по пол за опфатени корисници, целни групи итн.

в) Податоците од аспект на родовата застапеност во Советот за соработка меѓу Владата и граѓанското општество се дадени во Табела бр.5:

	Жени		Мажи		Вкупно (бр.)
	бр.	%	бр.	%	
Членови	21	77.8%	6	22.2%	27
Заменик членови	18	66.7%	9	33.3%	27

Табела бр. 5 – Број на членови на Совет за соработка меѓу Владата и граѓанското општество од аспект на полова перспектива

Родова застапеност на член/зам.член на Совет за соработка меѓу Влада и граѓанско општество



в) Податоците за застапеноста на жените и мажите во именуваните функции и телата на одлучување, управување и раководење за 2025 година се дадени во Табела бр.6:

	Жени		Мажи		Вкупно (бр.)
	бр.	%	бр.	%	
Министер	3	12.5%	21	87.5%	24
Заменик министер	4	20.0%	16	80.0%	20
Функција*	37	22.6%	127	77.4%	164
ВКУПНО:	44	21.2%	164	78.8%	208

Табела бр. 6 - Податоци за застапеноста на жените и мажите во именуваните функции и телата на одлучување, управување и раководење за 2025 година

* Под Функција се подразбираат директори и заменици директори, национални координатори и други именувани функции од страна на Владата



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 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:
 - Обука и работилница за институционална група за родова еднаквост (РЕ) Интеграција на родовата еднаквост и социјалната инклузија (РЕСИ) во процесот на проценка на влијанието на политиките (ПВП), одржана од 2-ри до 5-ти февруари во хотел Манастир, Берово
- 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 следните обуки:
 - 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 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 родова еднаквост, друг стратешки документ на ОДУ итн.)

Во Генералниот секретаријат на Владата при изработката на стратешките плански 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

Согласно Програмата за работа на Владата 2024-2028 <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-prioriteti-file-B1ns.pdf> каде е наведено дека зајакнувањето на улогата на жените претставува едно од фундаменталните начела на демократијата со истовремено гарантирање на вистинско почитување на принципите на полова рамноправност, предлогот е:

- Зголемување на степенот на функционалноста и координација на јавните политики засновани на биолошка полова јасност каде како двигатели се јавуваат традиционалните семејни вредности карактеристични за македонското општество, полот (машки и женски) се третира како биолошки стабилна и препознатлива категорија, а бракот е институционализирана заедница помеѓу маж и жена.

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

- Едукативна консолидација, односно интеграција на биолошките аспекти на полот потврдени низ традиционалните семејни вредности во македонскиот образовен систем на сите нивоа (предучилишно, примарно, секундарно и терцијално ниво);
- Поттикнување на учеството во креирањето на јавните политики на граѓанските организации кои ги промовираат традиционалните семејни вредности како историско наследство и патоказ за иднината на Македонија, преку финансиска поддршка од страна на државата и фискални стимулации на бизнис секторот за промоција на овие вредности.