



Република Северна Македонија
Republika e Maqedonisë së Veriut

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

Бр.-Нг. 04-859/1

27-03-2020 год.

Скопје-Shkup

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Орган на државна управа (назив)	Агенција за администрација
Изработил (име, презиме и функција)	м-р Поповска Слаѓана- виш соработник за управување со системот за управување со ефектот на административните службеници-координатор за еднакви можности на жените и мажите Марјана Зафировска-помлад соработник за стручно усовршување и персонална евиденција-заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите
Период на известување	за 2019 година
Датум на поднесување на извештајот	25.03.2020

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата
веродостојност

Датум, _____

Име и презиме Директор,
Спасе Глигоров

Потпис

(Одговорно лице во органот на државна управа)

Датум на прием на извештајот во Министерство за труд и социјална политика

Име 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

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

- Полова структура во Агенција за администрација
- Раководна структура
- Нови вработувања

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

//

2.4. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, ставете ги во прилог на извештајот прилог: Табеларен преглед на полова структура во Агенција за администрација

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:

- Определени службени лица-координатор и заменик координатор, кои ги координираат работите од надлежноста на органот
- Министерство за труд и социјална политика – известно за назначените лица: координатор и заменик координатор
- Надлежностите и задачите на координаторот и заменик координаторот утврдени се во актот за систематизација на работните места на државниот орган
- Координаторот/заменик координаторот еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година доставува извештај за работата до МТСП

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

- Раководни места жени/мажи
- Број на вработени жени/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 здравствениите програми, број на жени опфатени со програмата за субвенционирање на земјоделството, број на жени од таргет група 24-49 години опфатени со Активните програми 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

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

- Раководни места жени/мажи
- Број на вработени жени/мажи

3.4. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, ставете ги во прилог на извештајот: прилог: Табеларен преглед на полова структура во Агенција за администрација

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? не

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 прилог - Преглед на вработени во Агенција за администрација

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.

5.1. 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

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? *да*

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

- „Вклучување на родовата перспектива во стратешко планирање“
- „Работилница за Планот за родова акција на Европската комисија“

Дали тие во обуките се јавиле како:

- а) слушатели
- б) обучувачи

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 во прилог на извештајот преглед за присуство на конференции, настани, работилници.
- б) заменик координатор за еднакви можности во прилог на извештајот преглед за присуство на конференции, настани, работилници.

5.5. Како добиените знаења се понатаму пренесени во Вашиот ОДУ, дали имате воспоставено метод или систем на пренесување на знаења (пренесување на информации, споделување на материјали, држење на кратки сесии за пренесување на знаења на колеги итн.)

Ве молиме опишете : пренесување на информациите на ниво на Одделение за управување со човечки ресурси

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

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

/

6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса

/

6.3. Наведете примери за научени лекции

/

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.)

8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА:

8.1. Наведете Ваши предлози или иницијативи до СЕМ- МТСП во насока на подобрување на:

а) Функционалноста и координацијата на механизмите за родова еднаквост

- *потреба од континуирано добивање информации, потреба за покани до Агенција за администрација при организирање на конференции, обуки, трибини и сл...*

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

ПРЕГЛЕД НА ВРАБОТЕНИ ВО АГЕНЦИЈА ЗА АДМИНИСТРАЦИЈА

Состојба на 31.12.2019 година

Категорија	ЗВАЊЕ	ЖЕНИ	МАЖИ
Категорија А	Генерален секретар	/	1
Категорија Б	Државен советник	/	1
	Раководител на сектор	2	1
	Помошник раководител на сектор	1	1
	Раководител на одделение	5	1
Категорија В	Советник	13	4
	Виш соработник	2	/
	Соработник	3	1
	Помлад соработник	9	7
Категорија Г	Самостоен референт	4	1
	Виш референт	2	/
	Референт	/	/
	Помлад референт	2	/
вкупно	Помошно техничко лице	1	1
		44	19

Преглед-присуство на конференции за еднакви можности на жените и мажите

08.03.2013 година

„Родово одговорно буџетирање“-Клуб на пратеници, Министерство за труд и социјална политика;

19.11.2013 година

„Трансформативна улога на родовите студии во Македонското општество: состојби и предизвици“, Институт за родови студии, Филозофски факултет УКИМ-Скопје;

25.12.2013 година

„Како до ресурси за родова еднаквост“, Холидеј Ин –Скопје, Акција здруженска;

06.03.2015 година

„Национална конференција по повод 20 години од донесувањето на Пекингшката декларација и Платформа за акција, Јакнење на жените-јакнење на човештвото, претставете си!“ Хотел Холидеј Ин-Скопје;

22.12.2017 година

Презентација на постигнатите резултати од спроведување на „Стратегијата за воведување на родово одговорно буџетирање-5 години потоа“.

28.03.2018 година

Промотивен настан за проектот „Родово рамноправна ЕУ интеграција?- градење капацитети на женските граѓански организации“

17-18.09.2018 година

Тренинг за родови аспекти во проценка на влијанието на регулативата (ПВР)

22.10.2018 година

Индекс на родова еднаквост на општините во Република Македонија

26.03.2019 година

Панел дискусија –Споделено родителско отсуство-Најдобри модели, практики и искуства.

08.04.2019 година

Промоција на извештај за Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија.

13.09. 2019 година

Конференција Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за 2018 година; МТСП, Клуб на пратеници, 13 септември 2019

04.10.2019 година

Промоција на национален индекс за родова еднаквост за Република Северна Македонија.

25.10.2019 година

„Вклучување на родовата перспектива во стратешко планирање“

Координатор, м-р Слаѓана Попова

Виш соработник за управување со системот за управување со ефектот на административните службеници

05-06.11.2015 година

„Европски ден на претприемачот и Европска недела на МСП“ - Х. Александар Палас, Бизнис центар на Скопски саем - Фондација Конрад Аденауер Македонија.

30.03.2016 година

Работилница на тема: „Подготовка на Периодичен извештај до CEDAW Комитетот“, хотел Бест Вестерн - Скопје.

28.03.2018 година

Промотивен настан за проектот „Родово рамноправна ЕУ интеграција? - градење капацитети на женските граѓански организации“.

22.10.2018 година

Индекс на родова еднаквост на општините во Република Македонија.

26.03.2019 година

Панел дискусија - Споделено родителско отсуство - Најдобри модели, практики и искуства.

08.04.2019 година

Промоција на извештај за Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија.

21.05.2019 година

Конференција на тема: Размена на добри практики за недискриминација - работата на австриските механизми за еднаквост и националните механизми за еднаквост.

11.06.2019 година

Работилница за Планот за родова акција на Европската комисија.

04.10.2019 година

Промоција на национален индекс за родова еднаквост за Република Северна Македонија.

Заменик координатор, Марјана Зафировска

Помлад соработник за стручно усовршување и персонална евиденција



Прегледи за старосна, полова и национална структура на вработените во
Агенција за администрација со состојба на 31.12.2019 година

I. СТАРОСНА СТРУКТУРА ВО АГЕНЦИЈАТА ЗА АДМИНИСТРАЦИЈА

СОСТОЈБА НА 31.12.2019 ГОДИНА

Бр	Години	Број	Процент
1.	Од 18 години до 29 години	5	07,94%
2.	Од 30 години до 39 години	35	55,56%
3.	Од 40 години до 49 години	14	22,22 %
4.	Од 50 години до 59 години	05	07,94 %
5.	Над 60 години	04	06,35 %
	Вкупно	63	100 %

Просечната старост на вработените во Агенцијата за администрација е 40
години и 2 месеци.

II. ПОЛОВА СТРУКТУРА

Мажи	%	Жени	%
19	30,15	44	69,84

III. НАЦИОНАЛНА СТРУКТУРА

Бр.	Националност	Број	%	Мажи	%	Жени	%
1.	Македонци	44	69,84	11	25	33	75
2.	Албанци	11	17,46	5	45,45	6	54,55
3.	Турци	/	/	/	/	/	/
4.	Роми	02	03,17	/	/	2	100
5.	Власи	03	04,76	1	33,33	2	66,67
6.	Срби	02	03,17	1	50	1	50
7.	Бошњаци	01	01,59/	1	/	/	100
8.	Останати	/	/	/	/	/	/
9.	Вкупно	63	100	19	28,57	44	70,43

Изработил: Марјана Зафировска

