

19. 5. 2018 год.

С К О П Ј Е

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)	СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ЗАКОНОДАВСТВО
Изработил (име, презиме и функција)	Емил Димоски - координатор за еднакви можности на жените и мажите Ибадете Реџеми - заменичка на координаторот за еднакви можности на жените и мажите
Период на известување	2017 година
Дата на поднесување на извештајот	2018 година

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Дата, \_\_\_\_\_

Име и презиме:

Лица Пејчиновска Миладиновска, Секретар во Секретаријатот за законодавство

Потпис

(Одговорно лице во органот на државна управа)

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

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):

2.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори<sup>1</sup>) /

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: /

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: /

## 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

<sup>1</sup> 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 програмни 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](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf)

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

Согласно податоците со кои располага Секретаријатот за законодавство, распределбата на работни позиции по звање е следна:

Звање	Вкупно:	Мажи	Жени	% мажи	% жени
Државен советник	2	0	2	0%	100%
Раководител на сектор	1	1	0	100%	0%
Помошник раководител на сектор	4	1	3	25%	75%
Раководител на одделение	5	0	5	0%	100%
Советник	1	0	1	0%	100%
Виш соработник	2	2	0	100%	0%
Соработник	4	1	3	25%	75%
Помлад соработник	7	1	6	14%	86%
	<b>Вкупно:</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>

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. 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

- *Подигање на родовата свест на персоналот;*
- *Балансирано учество на жените и мажите при формирање на работни групи, комисији, присуство на обуки и сл.*

б) Реализирани активности

в) Индикатори за мерење успешност

- *Подигнато ниво на родовата свест;*
- *Интегрирање на родовата обука во плановите за обука;*

г) Потрошени средства за реализирани активности од областа на родовата рамноправност и извор на средства

- *Немало финансиски импликации*

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

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

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 - *електронска обука за родовата еднаквост*

б) заменик координатор за еднакви можности - *електронска обука за родовата еднаквост*

5.5. Како добиените знаења се понатаму пренесени во Вашето 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.)

*Сите вработени се информирани за обуките за родовата еднаквост преку е-маил порака*

5.6. Колку и кои иницијативи (предлог закони, предлог стратегии, предлог информации до влада, предлог акциски планови, предлог буџети, предлог стратешки планови) координаторот и заменикот координатор за еднаквите можности на жените и мажите имаат доставено до ОДУ? /

5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни? /

## 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

- *При номинација на вработените за посета на обуки, не се прави родова поделба;*
- *При распределување на предмети за работа секретаријатот се води по стручноста на вработените и нивното искуство во извршувањето на работните задачи не земајќи го во предвид полот на работникот;*
- *Промовирање и унапредување на еднаквите можности;*
- *Водење на база на родово разделени податоци во делот на управување со човечки ресурси и при реализирање на обуки;*

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.)

- *Координирација и учество на активности согласно Националниот акциски план за родова еднаквост (2017 - 2020);*

## 8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО СЕМ-МТСП

8.1. Наведете Ваши предлози или иницијативи до СЕМ- МТСП 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 /