



Република Северна Македонија
Агенција за цивилно воздухопловство



АГЕНЦИЈА ЗА ЦИВИЛНО
ВОЗДУХОПЛОВСТВО

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
REPUBLIKA E MAqedONISE SE VERIUT
Министерство за труд и социјална политика
Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
СКОПЈЕ - ШКУР

Прикено: Prapuar:	29-03-2024		
Орг. единица Nj. Organizative	Број Numri	Прилог Shtojca	Вредност Vlera

До:

бр. 03-462/3
Скопје, 27.03 2024 година

Министерство за труд и социјална политика
Сектор за еднакви можности
Ул. "Даме Груев", бр.14

Предмет: Извештај за состојбата за еднакви можности на жените и мажите во
Агенција за цивилно воздухопловство

Почитувани,

Согласно член 11 став (8) од Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр.6/12, 166/14, 150/15 и 53/21), во прилог на овој допис Ви го доставуваме Годишниот извештај на органите на државната управа за напредок на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите во Агенција за цивилно воздухопловство за 2023 година.

Со почит,



д-р Томислав Тунчев
Директор



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)	Агенција за цивилно воздухопловство
Изработил (име, презиме и функција)	Дарко Пуловски Советник за управување со човечки ресурси
Период на известување	За 2023 година
Дата на поднесување на извештајот	27.03.2024 година

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Дата, 27.03.2024 година

Име и презиме **Директор**
д-р Томислав Тунтев

Потпис

(Одговорно лице во органот на државна управа)



Република Северна Македонија
Republika e Maqedonisë së Veriut
Агенција за цивилно воздухопловство
Agjencia e Aviacionit Civil
Бр. Мг. 03-462/1
27.03 2024 год. -viti
Срѓин-Шкириќ

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):

- Полова структура во Агенција за цивилно воздухопловство
- Раководна структура
- Инспекторски овластувања
- 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:

- Табеларен и графички преглед на полова структура во Агенција за цивилно воздухопловство;
- Унапредување на родовата еднаквост во воздухопловството – размена на информации за политики, програми и други иницијативи од страна на ICAO како Меѓународна организација за цивилно воздухопловство;

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:

- Определени службени лица-координатор и заменик координатор, кои ги координираат работите од надлежноста на агенцијата;
- Министерството за труд и социјална политика известно за назначените лица координатор и заменик координатор;
- Надлежности и задачите на координаторот и заменик координаторот утврдени се со Решение за овластување ;
- Координаторот и заменик координаторот еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година доставува извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика;

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

- Раководна структура жени/мажи;
- Инспекторски овластувања жени/мажи;
- Број на вработени жени/мажи;

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

- Раководна структура жени/мажи;
- Инспекторски овластувања жени/мажи;
- Број на вработени жени/мажи;

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

- Табеларен и графички преглед на полова структура во Агенција за цивилно воздухопловство;
- Унапредување на родовата еднаквост во воздухопловството – размена на информации за политики, програми и други иницијативи од страна на ICAO како Меѓународна организација за цивилно воздухопловство;

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

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?

Родовата еднаквост, позната и како родова рамноправност или еднаквост на половите, подразбира овозможување и обезбедување на еднакви права и можности за жените и мажите при пристап и користење на достапните професионални, стручни и оперативни ресурси и капацитети во институциите. Тоа вклучува изнаоѓање и имплементација на системски решенија за рамноправно учество на жените и мажите во работењето, раководењето, управувањето и одлучувањето, како и идентична евалуација на различните однесувања, стремежи, амбиции и потреби на вработените, без оглед на нивната полова припадност.

Во рамките на својот стратешки план и годишните програми за развој, како и другите системски документи, во АЦВ во изминатите 4 години се реализираа неколку проекти и активности од областа на родовата еднаквост, со што се постигна голем исчекор во намерата доследно и целосно да бидат испочитувани и остварени зацртаните цели за родова рамноправност. Посветеноста во АЦВ за реализација на таквите проекти и активности произлегува од стандардите и препораките на релевантните меѓународни воздухопловни организации од областа на Gender Equality in Aviation, од позитивните прописи и одредби од националната легислатива, како и од Националната стратегија за родова еднаквост и Националниот акциски план, во согласност со Агендата за одржлив развој.

Како резултат на преземените и реализираните плански проекти и активности во периодот од 2019-2023 година, во јуни 2023 год. во АЦВ е изедначен бројот на жени и мажи што се вработени во институцијата. Покрај тоа, изедначен е бројот на жени и мажи во Раководниот колегиум на АЦВ, односно изедначен е бројот на жени и мажи што се поставени за раководител(к)и на секторите и самостојните служби во рамки на внатрешната организација на АЦВ. Исто така, подеднаков е бројот на жени и мажи со инструкторски овластувања на Листата на стручњаци, што вршат обука и проверка на стручните знаења на воздухопловниот и останатиот стручен персонал во воздухопловството.

Со реализација на годишната Програма и Планот за обука на стручни кадри во АЦВ во 2023 год., до крајот на годината ќе биде изедначен и бројот на жени и мажи што поседуваат инспекторски овластувања, односно што се овластени самостојно да вршат инспекциски надзор врз работата на субјектите во авиоиндустријата. Во текот на 2023 год. претставници од АЦВ зедоа активно учество на неколку меѓународни и домашни собири и стручни советувања од областа на родовата еднаквост и еднакви права. Во тек е ревизијата на сите интерни документи во АЦВ, што до крајот на годината треба да резултираат со сите соодветни измени и дополнувања, за целосно задоволување на стандардите, препораките и прописите од областа на родовата рамноправност.

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 прилог табеларен и графички преглед на човечките ресурси поделени по пол во Агенцијата за цивилно воздухопловство;

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
- 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?

НЕ. Надлежности и задачите на координаторот и заменик координаторот утврдени се со Решение за овластување ;

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

Немаат присуствувало на обуки

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
- б) заменик координатор за еднакви можности

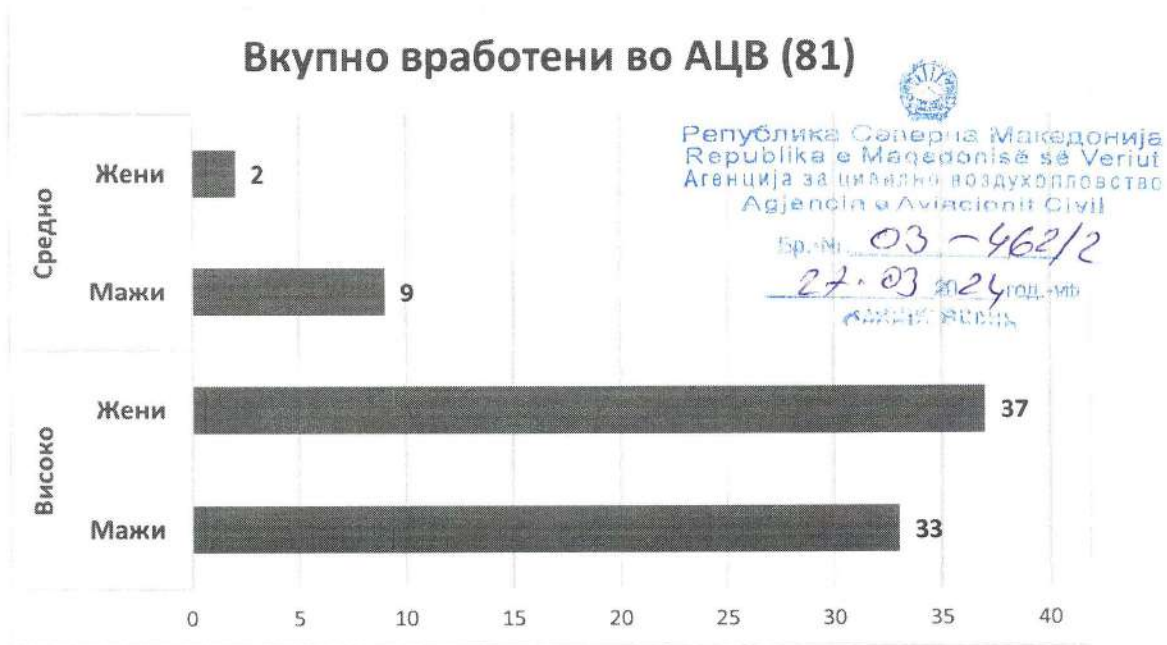
/

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.)

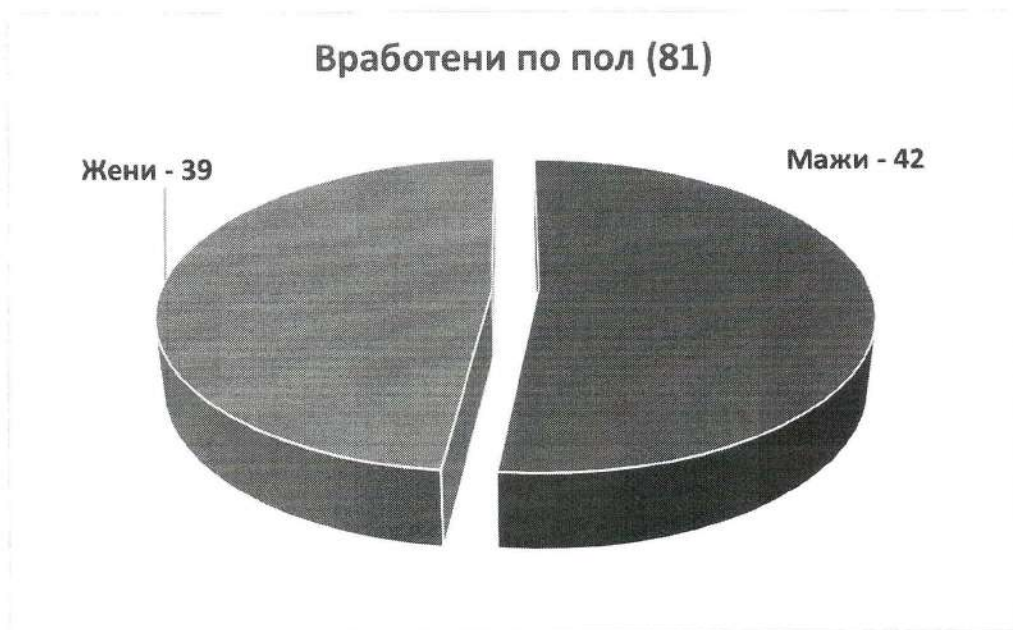
Ве молиме опишете /

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?

6. ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ

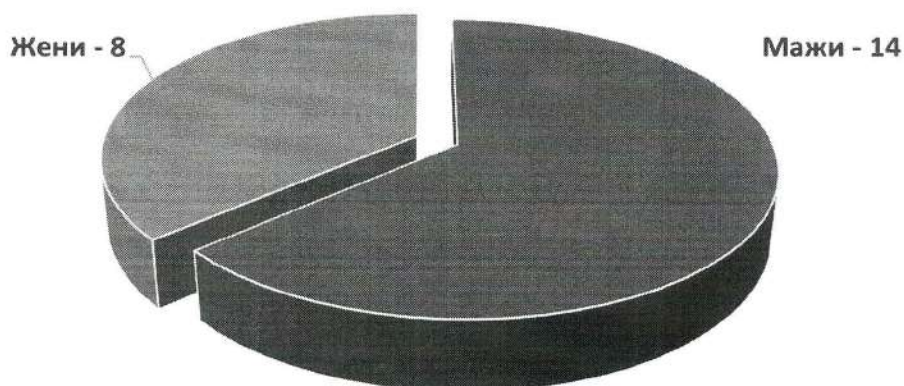


Графикон 1 Вкупно вработени во АЦВ



Графикон 2 - Вработени по пол

Раководни работни места по полова припадност



Графикон 3 - Раководни работни места по полова припадност

Преглед на човечките ресурси поделени по звање и пол			
позиција работно место	жени	мажи	вкупно
Раководител на сектор	2	0	2
Раководители на сектори (инспектори)	1	2	3
Раководител на одделение	3	5	8
Раководител на одделение (инспектори)	2	7	9
Раководител на отсек (инспектори)	0	0	0
Советници	18	5	23
Советници / инспектори	6	8	14
Помлад соработник	4	6	10
Самостоен референт		5	5
Обезбедувач на имот	1	2	3
Возач		1	1
Курир – набавувач		1	1
Кафекувар	1		1
Хигиеничар	1		1
Инспектори	9 жени	14 мажи	23 вкупно

Состојба 31.12.2023 година

Директор
д-р Томислав Тунтев

