



Република Северна Македонија  
Агенција за цивилно воздухопловство



Бр. 03-488/4  
Скопје, 25.03. 2026г.

До:  
Министерство за социјална политика, демографија и млади  
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 за 2025 година**

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, 53/21 и 39/25), 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 2025 година.

Со почит,

Изготвил: Дарко Пуловски  
Контролирал: Луиза Абдула

ДИРЕКТОР  
Драги Стојановски



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
Изработиле (име, презиме и функција)	Неда Гацова - Советник асистент за административни работи Дарко Пуловски-Советник за правни работи и човечки ресурси
Период на известување	За 2025 година
Дата на поднесување на извештајот	25.03.2026 година

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Дата, 25.03.2026 година

Име и презиме           Директор  
  Драги Стојановски

Потпис

(Одговорно лице во органот на државната управа)



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

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 индикатори<sup>1</sup>) /

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 ИСАО 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;
- Министерство за социјална политика, демографија и млади 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 Министерство за социјална политика, демографија и млади;

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;

<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 програми мерки за вработување и др. Преземено од *Насоки за подготовка на предлог буџетска пресметка*, Министерство за финансии, [http://www.mfsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP\\_2012.pdf](http://www.mfsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf)

- 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 ИСАО како Меѓународна организација за цивилно воздухопловство;

#### 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?

Родовата еднаквост, позната и како родова рамноправност или еднаквост на половите, подразбира обезбедување на еднакви права и можности за жените и мажите при пристап и користење на сите професионални, стручни и оперативни ресурси и капацитети во институцијата. Ова опфаќа системски решенија за рамноправно учество во работењето, раководењето, управувањето и одлучувањето, како и непристрасна евалуација на однесувањата, стремежите, амбициите и потребите на вработените, независно од нивната полова припадност.

Во согласност со Стратегијата за управување со човечките ресурси на Агенцијата за цивилно воздухопловство 2026–2030, Годишна програма за работа и развој и другите системски документи, Агенцијата за цивилно воздухопловство во изминатите години успешно реализираше низа проекти и активности од областа на родовата еднаквост. Овие иницијативи произлегуваат од стандардите и препораките на меѓународните воздухопловни организации (Gender Equality in Aviation), од националната легислатива, Националната стратегија за родова еднаквост, Националниот акциски план и Агендата 2030 за одржлив развој.

Како резултат на преземените мерки во периодот 2019–2023 година, во јуни 2023 година во АЦВ е постигната рамнотежа во вкупниот број на вработени жени и мажи. Оваа рамнотежа е резултат на доследната примена на транспарентни и недискриминаторни процедури за вработување кои важат за целата институција.

Рамнотежата продолжува да се одржува и во наредните години – вклучително и во 2025 година – благодарение на континуираната посветеност на принципите на родова рамноправност, редовниот мониторинг и примената на политики кои обезбедуваат еднакви можности при селекција, напредување и задржување на кадрите во институцијата.

Согласно нацрт Програмата за обука на вработените која е во фаза на изработка, се очекува во наредните години значително да се зголеми и рамнотежата во бројот на жени и мажи кои поседуваат инспекторски овластувања и самостојно вршат инспекциски надзор врз субјектите во авиоиндустријата. Во текот на 2025 година претставници на АЦВ активно учествуваа на стручни советувања посветени на родовата еднаквост и еднаквите права.

За иднината АЦВ останува цврсто посветена на континуирано унапредување на родовата рамноправност преку дополнителни обуки, промоција на жените во раководни позиции, мониторинг на имплементацијата и отворен дијалог со вработените – за да се

обезбеди не само квантитативна, туку и квалитативна еднаквост на сите нивоа.

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?

Координаторот и заменик координаторот присуствуваа на обука „Основи и рамки на родовата перспектива во стратешко планирање“ одржана од 12.11.2025 до 13.11.2025 година организирана и спроведени од страна на Министерството за социјална политика демографија и млади.

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

Заменик координаторот како контакт лице на Агенцијата редовно присуствува на состаноците и обуките на Европската конференција за цивилно воздухопловство ЕСАС-Мрежа за различност и инклузивност во авијацијата.

Заменик координаторот како номинирано лице за унапредување на родовата еднаквост во авијацијата во Меѓународна организација за цивилно воздухопловство- ИСАО редовно присуствува на вебинари одржани на различни теми поврзани со развој и промоција на родовите политики во авијацијата.

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?

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 /

6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса /

6.3. Наведете примери за научени лекции /

## 7. СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

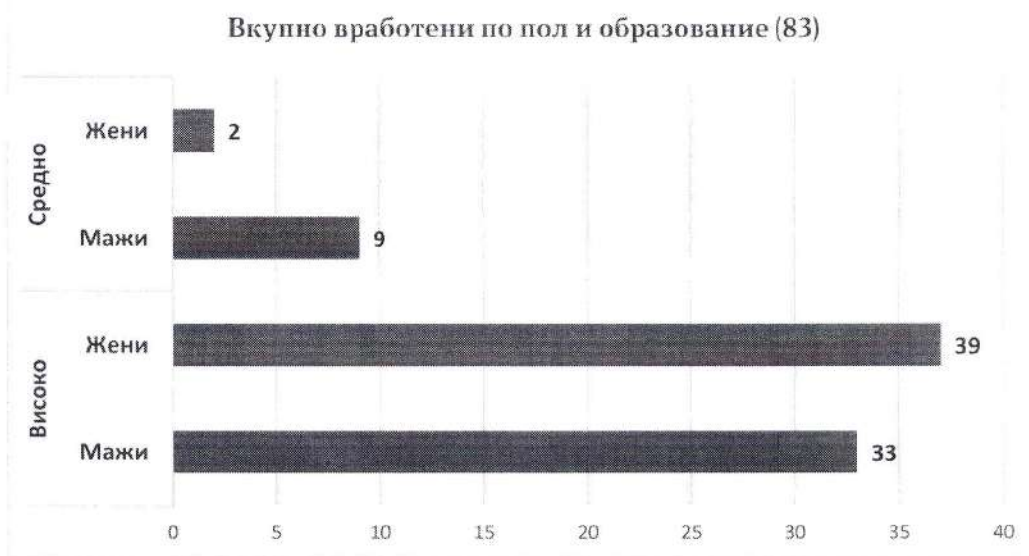
7.1. Опишете накратко кој е вашиот план на активности за следната година и кон што ќе придонесат (имплементација на Стратегија за родова еднаквост, друг стратешки документ на ОДУ итн.)

Агенција за цивилно воздухопловство е лидер во однос на другите државни институции во контекст на родовата еднаквост, остануваат посветени на целосно и доследно спроведување и одржливост на стандардите и препорачаните практики од областа на родовата рамноправност.

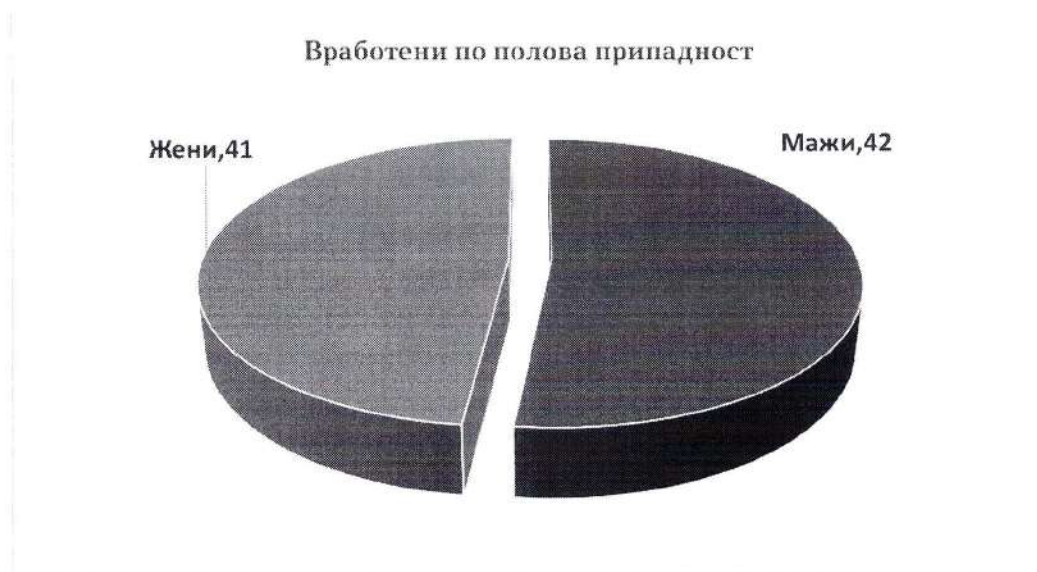
## 8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО СЕМ-МТСП

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

- а) Функционалноста и координацијата на механизмите за родова еднаквост
  - Потреба од континуирано добивање информации, потреба за покана до Агенција за цивилно воздухопловство при организирање на конференции, обуки, трибини и сл...
- б) Имплементација на Стратегија за родова еднаквост во секторските политики/програми

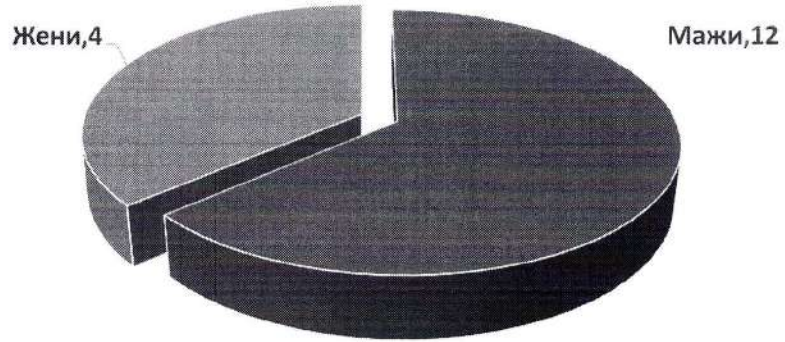


Графикон 1 Вкупно вработени во АЦВ



Графикон 2 - Вработени по пол

Раководни работни места по полова припадност



Изготвил: Дарко Пуловски

Состојба 31.12.2025 година

Директор  
Драги Стојаноски

