Барање 14-2599/1

1. Насоки за регрутирање по пол; Каков вид на квоти има за регрутирање по пол? Кои се насоките? Какви процедури за унапредување на полот се користат за државните службеници?

- Во врска со видот на квоти за регрутирање по пол МТСП не располага со такви податоци. Ве упатуваме за овие податоци да се обратите до МИОА и Агенцијата за администрација.

 2. Колкави се реалните удели на вработените во јавниот сектор по пол? Можете ли да дадете некоја статистика која ќе го покаже вистинскиот удел на вработените во јавниот сектор по пол?

- Согласно податоците од страна на Државен завод за статистика мажите сочинуваат 100 % од бројот на извршни директори и 75 % од бројот на раководните лица во јавно објавените компании во РСМ (ЕИРЕ 2020). Општо земено, мажите сочинуваат 73,3 % од вкупниот број работодавци и 78 % од бројот на самовработени лица, додека жените доминираат само во категоријата неплатени семејни работници (ДЗС 2020). При хоризонтална анализа на нееднаквостите, професионалната сегрегација сугерира дека жените се прекумерно застапени во несигурните, слабо платените индустрии какви што се текстилната, кожарската и конфекциската, каде што 80 % од вработените се жени. Според официјалната статистика, 51,9% од не активното женско население (на возраст од 15 до 64 години) не бара вработување поради семејни обврски/грижа за семејството. Од не активното женско население на работоспособна возраст, во официјалната државна статистика, 55 % се регистрирани како „домаќинки“ – категорија што упорно и стопроцентно ги опфаќа жените (ДЗС 2020). Во просек, жените во РСМ извршуваат 72,5 % од вкупната неплатена работа поврзана со грижа, додека придонесот на мажите одвај надминува една четвртина од вкупниот обем на неплатената работа. На дневна основа, во споредба со мажите, жените трошат 18-пати повеќе време за миење садови, 12-пати повеќе време за чистење, 9-пати повеќе време за готвење и 3- пати повеќе време за грижа околу децата (ДЗС). Кога станува збор за економијата, како и

Учеството на жените и мажите во јавниот сектор е избалансиранo, но учеството на жените на ниво на извршни функции сѐ уште е многу ниско. Што се однесува на жените во јавниот сектор, треба да се забележи дека нивното учество во политиката се подобрува како резултат од постојаното подобрување на изборната регулатива. Во јавниот сектор постои родов паритет, при што од вработените во јавниот сектор, од вкупно 112.777 вработени, жените се застапени со бројност од 62.356, односно 55,29 %, додека мажите се застапени со бројност од 50.421, односно 44,71 %.

3. Кои се практиките на родово буџетирање (доколку ги има) што се насочени кон државните службеници?

- Според Методологијата  за родово одговорно буџетирање , обврска на министерствата  е програмата која е во процесот на родово одговорно буџетирање да се следи и известува за преземените активности и интервенции кои се во насока на намалување на родовата нееднаквост  во  период од три години. Во извештајот за 2023 година до МТСП се стигнати 12 Иницијативи за родово одговорно буџетирање односно 11 министерства и една Агенција кои имаат Родово одговорни иницијативи покренати во нивните институции.

Програмите кои се насочени кон државните службеници се од

* **Министерство за одбрана** – Стручно оспособување и усовршување во земјата и странство –
* **Министерство за надворешни работи** – Претседавање на РСМ ОБСЕ- Организирање на Конференција за жените во дипломатијата
* **Министерство за образование и наука -** Реформа на средно стручно образование
* **Министерство за економија-** Поддршка на занаетчиството во Република Северна Македонија
* **Министерство за информатичко општество и администрација** - Е-обука за родова еднаквост на административните службеници - Надградба и одржување на Информацискиот систем за управување со човечки ресурси обезбедува родово разделена статистика за вработените во јавниот сектор
* **Министерство за животна средина и просторно планирање -** Програма за инвестирање во животна средина
* **Министерство за правда -** Бесплатна правна помош
* **Министерство за култура -** Мултидисциплинарни програми
* **Министерство за труд и социјална политика** - Поттикнување на вработувањето на невработените лица во микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија;
* **Министерство за внатрешни работи** - Зајакнување на капацитетите на координативните структури заради ефикасно и ефективно работење;
* **Агенција за поддршка на претприемништвото на РСМ -** Програма за поддршка на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средните претпријатија во 2023 година

4. Какви закони, политики и регулативи се во сила што ја таргетираат родовата застапеност?

- Родовата еднаквост во РСМ е регулирано согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, а воедно ве информираме дека во тек е изработка нов Предлог Закон за родова еднаквост која има за цел на обезбедување на родова еднаквост во сите сфери на јавниот и приватниот живот со зајакнување на положбата и статусот на жената во општеството и овозможување на еднакви можности за остварување на сите права преку унапредување на родовата еднаквост. Собранието на РСМ во 2022 година ја усвои и Националната стратегија за родова еднаквост 2022-2027 година со која се воспоставува сеопфатна рамка со активности за унапредување на родовата еднаквост и унапредување на статусот на жените.