



ИНОВА

АГЕНЦИЈА ЗА ИНОВАЦИИ, НАУЧНО – ТЕХНОЛОШКИ РАЗВОЈ И ПРЕТПРИЕМНИШТВО
НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2026-2029

ЈАНУАРИ 2026

Правна рамка:

- Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 53/21 и 39/25);
- Закон за спречување и заштита од дискриминација (Сл. весник на РСМ бр. 258/2020);
- Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23, 39/25, 74/25 и 124/25);
- Закон за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 14/20, 215/21, 99/22 и 208/24);
- Закон за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/19, 14/20 и 208/24);
- Национална стратегија за родова еднаквост 2022–2027 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 170/2022);
- Закон за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/13 и 147/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 103/21 и 124/25)
- Стратегија на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 и барања на „Хоризонт Европа“
- DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL (of 10 May 2023) to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

1. Вовед

Агенцијата за иновации, научно-технолошки развој и претприемништво (ИНОВА) е самостоен орган на државната управа основан од Владата на Република Северна Македонија, пред која и е одговорна за својата работа.

Нејзината мисија е да ги да ги промовира иновациите, научниот и технолошкиот развој и претприемништвото и да го олесни пристапот до финансиски средства на МСП. Преку дизајнирање, имплементација и финансирање на програми за поддршка, ИНОВА придонесува за: развој на МСП вклучително и стартапи; развој на истражувачки, иновациски и претприемнички активности и инфраструктура; соработка меѓу академската заедница и индустријата, како и усогласување со меѓународните иновациски и деловни стандарди.

Како државна институција со стратешка улога во креирањето на националниот иновациски екосистем, ИНОВА ја препознава родовата еднаквост како основно човеково право, законска обврска и клучен фактор за инклузивен и одржлив економски развој. Овој План за родова еднаквост 2026-2029 (ПРЕ 2026-2029) е изработен во согласност со националното законодавство и политиките на Европската унија и воспоставува сеопфатна и систематска рамка за унапредување на родовата еднаквост во рамките на ИНОВА и нејзините програмски активности.

2. Цел и задачи на ПРЕ 2026-2029

Општата цел на ПРЕ 2026-2029 е да осигура еднакви можности, третман и права на сите вработени без разлика на нивниот пол, сексуална определба, националност, возраст, и други индивидуални карактеристики. ИНОВА ги запазува принципите на родова еднаквост во сите активности, запазувајќи ги истовремено високите стандарди за компетентност и квалитет. ИНОВА ќе се залага за еднаква дистрибуција на влијанието на жените и мажите врз сите програмски области, за еднакви работни услови и рамномерна распределба на учеството во различните професионални групи, совети и други работни тела.

ИНОВА се води по начелото дека диверзитетот креира додадена вредност за општеството, а родовата еднаквост помага за подобро искористување на најважниот општествен капитал – луѓето. ИНОВА е посветена на промовирањето на еднаквоста и превенцијата на дискриминацијата во рамките на сите нејзини програмски активности, препознавајќи ги и елиминирајќи ги сите фактори што придонесуваат кон нееднаквоста.

Овој план ги содржи целите и мерките што треба да се преземат во периодот 2026-2029 година.

Поаѓајќи од планираните активности на ИНОВА за 2026 година, главните цели за времетраењето на ПРЕ 2022-2026 година се следните:

- обезбедување усогласеност со националното и европското законодавство за родова еднаквост;
- промовирање еднакви можности и недискриминација во вработувањето и одлучувањето;
- интегрирање на родовата перспектива во програмите за финансирање на иновации, научно-технолошки развој и претприемништво;
- зајакнување на институционалните капацитети за родова еднаквост.

Овој ПРЕ 2026-2029 се применува на:

- сите вработени во ИНОВА;
- раководството и управните тела;
- комисии, евалуациски и советодавни тела;
- надворешни експерти, стручни лица и соработници ангажирани од страна на ИНОВА.

Имплементацијата на ПРЕ 2026-2029 се заснова на принципите на еднаквост, транспарентност, отчетност, инклузивност, почитување на различностите и нулта толеранција кон дискриминација.

3. Институционална рамка и одговорности

3.1 Работна група за родова еднаквост

Согласно законските обврски, ИНОВА има назначен Координатор и Заменик координатор за еднакви можности. Нивна обврска е да доставуваат Годишен извештај за имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите до надлежните институции.

Врз основа на постојните истражувања и успешните примери за институционализирање на родовата еднаквост, се предлага воспоставување на интерна работна група за родова еднаквост (РГРЕ) со главна одговорност креирање еднакви можности на работното место и доделување ресурси на промовирањето на родовата еднаквост во организациското работење. Работната група ќе биде составена од најмалку 3 члена. Координаторот и Заменик координаторот за родови прашања ќе бидат членови на работната група.

Работната група ќе биде назначена по донесувањето на ПРЕ 2026-2029.

Работната група ќе биде задолжена да ја следи имплементацијата на ПРЕ 2026-2029 и да предлага и следи активности кои ќе се спроведуваат на годишно ниво. Резултатите од следењето на спроведените активности ќе се известуваат на годишно ниво, а ќе се базираат на индикатори и родово сегрегирани податоци поврзани со Годишната програма за работа на ИНОВА. Покрај мониторингот, акцент ќе биде ставен и врз спроведување на редовни обуки во областа на родовата еднаквост наменети за персоналот и носителите на одлуки.

Надлежности на РГРЕ:

- координација на спроведувањето на Планот за родова еднаквост 2026-2029;
- следење на усогласеноста со законската рамка;
- собирање и анализа на родово сегрегирани податоци;
- предлагање мерки за надминување на утврдените нееднаквости;
- подготовка на годишни извештаи до раководството.

Задачите на РГРЕ вклучуваат и покренување на иницијативи, мониторирање и/или превземање на активности во следните области:

- унапредување на родовата еднаквост при регрутирање, напредување и наградување;
- поддршка на рамнотежата помеѓу работниот и приватниот живот;

- спречување и адресирање на дискриминација и родово базирано вознемирување;
- обезбедување родово одговорни иновациски и претприемнички програми,
- интегрирање на родовите аспекти во курсевите организирани од страна на ИНОВА, доколку е применливо.
- Покренување на иницијатива за/ или организирање редовни обуки за целиот персонал вклучен во процесите на регрутирање, како и други поврзани обуки, како што е родово сензитивно буџетирање за одделот за набавки и финансии, секогаш кога е применливо.
- Споделување на искуства, добри практики и развојни трендови на полето на родовата еднаквост, интерно, во рамките на ИНОВА, вкл. во интерни работилници итн.

3.2 Одговорност на раководството

Раководството на ИНОВА ја носи крајната одговорност за спроведување на овој ПРЕ 2026-2029 и за обезбедување соодветни човечки и финансиски ресурси.

4. Родова еднаквост при вработување и развој на кариера

ИНОВА го применува начелото на еднакви можности согласно Законот за работните односи и Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Кадровската политика на ИНОВА ги дефинира сите релевантни аспекти на вработувањето, вклучително и регрутирањето и политики за ориентација на персоналот. Политиката ја нагласува цврстата верба на ИНОВА во еднакви можности за вработување на секој поединец, без разлика на раса, пол, религија, возраст, сексуална ориентација, национално или етничко потекло, инвалидитет, брачен статус, статус на ветеран или која било друга професионално ирелевантна состојба.

Мерки:

- формулирање на сите огласи за вработување на родово неутрален и инклузивен начин;
- вклучување клаузули за недискриминација во постапките за регрутирање;
- систематско собирање родово сегрегирани податоци за вработување, унапредување, обуки и флукуација;
- транспарентни критериуми за оценување и напредување.

5. Рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот и родово-сензитивна организациска култура

ИНОВА промовира работни услови кои овозможуваат усогласување на професионалните и приватните обврски, во согласност со Законот за работните односи.

Мерки:

- флексибилно работно време и можности за работа од далечина, каде што е применливо;
- промовирање еднакво користење на породилно, татковско и родителско отсуство;
- интерни правила за работно време и дигитална комуникација;
- поддршка при враќање на работа по породилно или продолжено отсуство;
- редовни анкети за рамнотежа работа–живот и организациска клима;
- употреба на инклузивен и родово сензитивен јазик во комуникацијата.

6. Родова рамнотежа во лидерството и одлучувањето

ИНОВА ја препознава вредноста на родовата разновидност за квалитетно управување и носење одлуки.

Мерки:

- стремеж кон родов баланс во раководните и управните тела;
- родово избалансиран состав на комисии и панели;
- обуки и активности за подигање на свеста за несвесни предрасуди;
- програми за развој на лидерство за недоволно застапени родови.

7. Интегрирање на родовата перспектива во програмите за иновации и финансирање

Како државна агенција за финансирање на иновации, научно-технолошки развој и претприемништво, ИНОВА ја интегрира родовата еднаквост во дизајнот и имплементацијата на програмите.

Мерки:

- вклучување родови аспекти во јавните повици, каде што е релевантно;
- охрабрување апликантите да ја разгледуваат родовата димензија во проектите;
- родово избалансирани евалуациски панели и ментори;
- собирање и анализа на родово сегрегирани податоци за корисниците;
- промовирање на женско претприемништво, стартапи и иновациски иницијативи водени од жени.

8. Спречување на мобинг, дискриминација и вознемирување

ИНОВА применува политика на нулта толеранција кон мобинг, дискриминација, вознемирување и родово базирано насилство.

ИНОВА е посветена на создавање на организациска средина заснована на почит и интегритет на сите кои работат или соработуваат со организацијата. ИНОВА се грижи предизвиците поврзани со

сексизмот и сексуалното вознемирување да се соодветно решени и се избегнува каква било дискриминација во овој поглед.

Мерки:

- јасни интерни постапки за пријавување и постапување по претставки;
- доверливи и безбедни механизми за пријавување;
- заштита од притисоци, дискриминација и мобинг на работното место;
- редовни обуки и активности за подигање на свеста.

9. Следење, известување и евалуација

РГРЕ ќе го следи спроведувањето на ПРЕ 2026-2029 преку утврдени индикатори и ќе подготвува годишни извештаи. Наодите ќе се користат за унапредување на политиките и практиките.

10. Важност и ревизија

Овој План за родова еднаквост важи за периодот 2026–2029 и ќе биде предмет на ревизија по истекот на периодот од една година од неговото усвојување или порано доколку тоа го наложат законски или институционални промени.

Датум: 20.02.2026
Арх.број: 01-33416



Директор
Даниела Димовска

АНЕКС I

Акциски план (2026–2029)

Приоритетна област	Активност	Индикатор	Рок	Одговорна единица
Управување	Формирање работна група за родова еднаквост	Работната група е формирана	2026	Раководство
Вработување	Родово неутрални огласи и клаузули за недискриминација	100% усогласеност	Континуирано	Работна група за родова еднаквост (РГРЕ)
Плати	Анализа на родовиот јаз во платите	Извештај	2026 и 2028	Програмски оддели
Рамнотежа	Правила за флексибилна работа	Усвоени правила	2026	Програмски оддели
Лидерство	Следење родов баланс	Годишни податоци	Годишно	Програмски оддели
Програми	Родово сегрегирани податоци за корисници	Вклучени во извештаи	Годишно	Програмски оддели
Обуки	Обуки за родова еднаквост	Мин. 1 годишно	Годишно	Програмски оддели
Заштита	Механизам за пријавување вознемирување, мобинг и/или дискриминација	Функционален механизам	2026	Правна служба