

*Годишен извештај на органите на државната управа за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените имажите*

**1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ**

<i>Орган на државна управа (назив)</i>	<i>МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА</i>
<i>Изработил (име, презиме и функција)</i>	<i>Билјана Стевкова – координаторка за еднакви можности на жените и на мажите Елена Иванова – заменичка на координаторката за еднакви можности на жените и на мажите</i>
<i>Период на известување</i>	<i>2018 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>28 март 2019 година</i>

*Одговорно лице кој го одобрува Извештајот и ја потврдува неговата веродостојност*

*Датум, 28 март 2019 година*

*Име и презиме*

*Заменичка на претседателот на Владата и министерка за одбрана  
Радмила Шекеринска-Јанковска*

*Потпис*

*Датум на прием на Извештајот во Министерство за труд и социјална политика*

*Име и презиме (на службеникот од Сектор за еднакви можности кој го примил Извештајот)*

*Потпис*

**2. НАВЕДЕТЕ ГИ СПРОВЕДЕНИТЕ АКТИВНОСТИ КОИ СЕ 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)**

- A) Позитивни**
- B) Охрабрувачки**
- B) Програмски**

**2.2 Мерење на успешност на мерката (наведете кратки информации-показатели кој е резултатот со спроведувањето на оваа мерка):**

- подигната родовата свест во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија;
- водење на родово разделени податоци за вработените по категории;
- водење на родово разделени податоци за учество на стручно оспособување и усовршување во земјата и во странство;
- спроведување на родово одговорно буџетирање за избрана програма – Воена академија (2018– 2020).

**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. НАВЕДЕТЕ ГИ ПРЕЗЕМЕНИТЕ ИНИЦИЈАТИВИ ВО ИЗВЕШТАЈНИОТ ПЕРИОД:**

**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:**

- Во насока на примената на родовата перспектива во процесот на стратешко планирање, Министерството за одбрана пристапи кон усогласување и прецизирање на родовата компонента при изработка на сите стратешки и планирачки документи: Стратешкиот одбранбен преглед, Долгорочниот план за развој на одбраната (2019 – 2028), стратегии, концепти, како и другите стратешки документи.

<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 ктивните програми 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)

-Во насока на имплементирање на новите упатства за начинот на постапување при подготвување, како и следење, оценување и известување на стратешки и годишен план за работа, се пристапи кон вклучување на родовата перспектива во работните процеси на Министерството и Армијата, во сите нивоа на процесите на планирање и буџетирање, односно носителите на програмите и потпрограмите треба да ја вклучат родовата перспектива.

- Спроведување на родово одговорно буџетирање преку родово-буџетска изјава за избраната Програма за родово одговорно буџетирање - Воена академија (2018 – 2020).

- Министерството за одбрана ќе биде носител и координатор на национално ниво за изработката и имплементација на вториот Национален акциски план за имплементација на Резолуцијата на Советот за безбедност 1325 при Обединетите нации.

- Подготвено нацрт-упатство за заштита од вознемирување на вработените во Министерството и Армијата. Ова упатство во согласност со Годишниот план за работа е проектирано да се донесе во првиот квартал на 2019 година.

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

#### **- Стратешки планови:**

Во сите стратешки документи се инкорпорира принципот на еднакви можности на мажите и на жените (СОП, ДПРО, стратегии, концепти и сл.)

#### **- Буџетирање**

Програмата за родово одговорно буџетирање ќе се спроведува во периодот 2018 – 2020 година. Во текот на 2018 година постигнати се позитивни резултати по индикаторите кои се одредени за следење: дополнети наставни содржини, задржување на процент на пријавени и запишани питомци / питомки, спроведени активности во делот на популаризација на воената професија во средните училишта.

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

Предвидени индикатори за успешност на родово-буџетираната програма:

- пораст на процентот на пријавени кандидатки/ти за упис на Воената академија за 20%;

- задржување на достигнатиот процент на запишани питомки/ци (40% : 60 %);

- родово- сензитивен наставен кадар на Воената академија и на кадарот во Центарот за обука на питомки/ци преку спроведување родови обуки и семинари за наставниот кадар и персонал во Центарот за обука на питомки/ци и други.

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

Напредокот на Програмата за Воена академија е опфатен во Годишниот извештај за родово одговорно буџетирање (Истиот е достапен на веб-страницата ВЕБ страната на Министерството за одбрана, под прозорец „Родова еднаквост“).

#### 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?**

Според Јавниот повик за распределба на средства за финансиска поддршка на проекти за здруженија на граѓани и фондации, објавен од Министерството за одбрана во 2018 година, беа доделени финансиски средства на две организации за промоција на воената професија .

- Сојуз на извидници на Македонија со проект „Популаризација на службата во Армијата меѓу граѓаните (младите) во Република Македонија, во износ од 400.000,00 денари;

- Фондација за дебата и едукација ИДЕА Југоисточна Европа – Скопје за проект „Армијата поблиску до граѓаните – Доближување на Армијата на Република Македонија до граѓаните и бенефитите на Република Македонија од членството во НАТО“ во износ од 500.000,00 денари. Овој проект, меѓу другото, ја промовираше родовата еднаквост во Армијата.

**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)**

Родово поразделени податоци на административни службеници според категории во 2018 година:

Б категорија - 4,50% жени и 6,30 %мажи

В категорија - 20% жени и 32.43% мажи

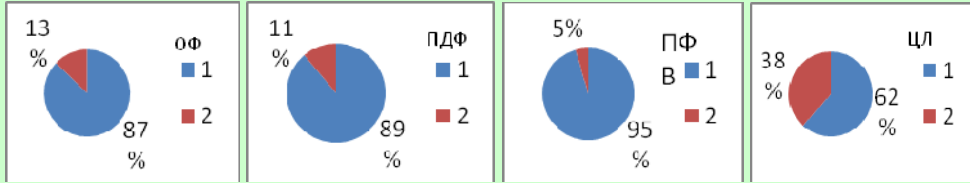
Г категорија - 16,65 % жени и 20 % мажи, односно, вкупно, 41,15 % жени и 58,73% мажи.

ПТЛ ( помошно-технички персонал од вкупно 239 вработени, 36 се жени или 15,06% и 203 се мажи или 84,93%.



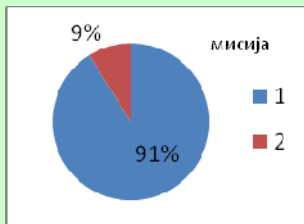
Родово поделени податоци за воени лица во Министерството и Армијата во 2018 година:

Офицери – 13% жени и 87% мажи  
 Подофицери – 11% жени и 89% мажи  
 Професионални војници – 5% жени и 95% мажи  
 Цивилни лица - 38% жени и 62% мажи



Родово поделени податоци за воени лица – учесници во мировни и хуманитарни мисии:

Жени – 9%  
 Мажи – 91%



**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.**

- Министерството за одбрана води преглед на родово поделени податоци во делот на стручното оспособување и усовршување:

- специјализирани обуки организирани од Министерството за одбрана, целни групи: административни службеници, воен и цивилен персонал од Армијата, како и учесници од други органи на државна управа:

Во 2018 година од вкупно 369 учесници на обуки : 129 (33%) биле жени и 260 (67%) биле мажи

-стручно оспособување и усовршување во странство ( курсеви , семинари, обуки):

Целни групи: административни службеници, воен персонал од Армијата:

Од вкупно 255 лица упатени на стручно оспособување и усовршување во странство 20 ( 7,85%) се жени, а 235 ( 92,15%) се мажи.

**5. РЕАЛИЗИРАНИ АКТИВНОСТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ  
СОГЛАСНО СТРАТЕШКИТЕ ДОКУМЕНТИ ОД ОБЛАСТА НА РОДОВАТА  
ЕДНАКВОСТ:**

**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**

1.Промовирање и унапредување на еднакви можности преку вклучување на родовата перспектива во сите стратешки програми, потпрограми и планови.

2.Инкорпорирање на родовата перспектива во Годишниот план за работа на Министерството и Армијата за 2019.

3.Родова сензитивност на креатори и носители на стратешки документи, програми и потпрограми.

4.Подигање на родовата свест на персоналот во Министерството и Армијата .

5.Комплетирање на Е-обуките за родова еднаквост ( основно и напредно ниво).

6.Спроведување на родово одговорно буџетирање – родово буџетска изјава за програмата Воена академија.

7.Запазување на принципот еднакви можности при стручно оспособување и усовршување со почитување на стручноста и компетентноста.

8.Задржување на интересот за приклучување кон воената професија.

**б) Реализирани активности**

1. Трибината „Родови перспективи во одбраната“ се одржа на 7 март 2018 година, во организација на Министерството за одбрана. Истата имаше за цел да се подигне свеста за состојбата на жената во одбраната, со акцент на идните конкретни чекори и политики кои ќе се преземат.

2.Инкорпорање на родовата компонента во стратешките документи ( СОП, ДПРО, стратегии, концепти).

3.Конкретни задачи од оваа област се составен дел на Годишниот план за работа за 2019 година.

4. Родово сензитивирање на персоналот преку спроведување на обуки за конкретни целни групи т.е. категории на персонал:

Комплетирање на Е-обуките за родова еднаквост (основно и напредно ниво) во 2018година, 129 административни службеници ја комплетираа обуката .

5.Родови инструктори од Министерството за одбрана на Република Северна Македонија зеао активно учество во реализацијата на родовата обука на меѓународно ниво во 2018 г. на следните активности:

- Конференција за родово базично насилство, заштита на децата и трговијата со луѓе, Кигали – Руанда, 12-16. 06.2018година;

- Работилница за родова перспектива во безбедносниот сектор, Кишинев,

Република Молдавија, 22-25. 10. 2018 година:

6. Исполнување на аутпут индикаторите предвидени со Родово-буџетската изјава (2018-2020);

7. Транспарентност при објавата и постапката за избор за упатување на стручно оспособување и усовршување (обуки, семинари, курсеви и работилници), организирани во земјата и во странство;

8. Спроведена Популаризација на воената професија за привлекување на персонал за служба во Армијата, во две фази, при што беа опфатени 132 средни училишта. Интерес имаа пројавено вкупно 10.092 средношколци/средношколки. При спроведување на популаризацијата, посебен осврт беше направен кон охрабрување на средношколките за пристапување кон воената професија.

**в) Индикатори за мерење успешност**

- Интегрирање на родовата перспектива во Годишниот план за работа, во стратешките планови, програмите и потпрограмите;

- Подигнато ниво на родова свест – спроведени родови обуки;

- Број на административни службеници кои ја комплетирале Е-родовата обука (основно и напредно ниво);

- Исполнети аутпут индикатори од Родово-буџетската изјава за програмата: Воена академија (2018 - 2020);

- Број на вработени упатени на стручно оспособување и усовршување во земјата и во странство – родово разделени податоци.

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

- Буџет на Министерството за одбрана;

- Во согласност со договорите за соработка на регионално и на меѓународно ниво.

**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?**

- Надлежностите на координаторката и замениккоординаторката конкретно не се утврдени со актот на систематизација на работните места во Министерството. Според решението со кое се именуваани, тие се одговорни за организација и спроведување на мерките во надлежност на Министерството и Армијата за воспоставување на еднакви можности за мажите и за жените во согласност со Законот за еднакви можности на жените и на мажите и други нормативни акти:

Координаторката е раководител на Одделението за обука, а заменичката-координаторка е виш соработник во Одделението за планирање на персонал и персонална политика – Сектор за човечки ресурси.

Истите имаат пристапност и достапност до потребните информации за соодветна реализација на поставените задачи.

**5.3. На кои обуки во текот на извештајниот период координаторот и заменик-координаторот имаат присуствувано?**

*Дали тие во обуките се јавиле како:*

***а) слушатели***

***б) обучувачи***

*Министерството има 14 сертифицирани обучувачи.*

**5.4. Во рамките на целосниот период на извршувањето на функцијата, наведете кои обуки (наведете тематска и родова еднаквост и анти-дискриминација, трговија со луѓе, семејно насилство, родова еднаквост и социјална заштита итн.) имаат посетено:**

***а) Координатор за еднакви можности:***

- Трибина „Жените во безбедносните структури“ одржана на 2 мај 2018 година во организација на Македонскиот полициски синдикат;
- Регионална конференција за родово одговорно буџетирање – буџетирај за жените и мажите, 22-23 мај 2018 година, организирана од UN WOMEN, Скопје;
- Обука „Родовите аспекти во проценка на влијание на регулативата“ , 17-18 септември 2018 година, во организација на Фондацијата „Жена за жена“, Скопје;
- Учество на работилница од областа на стратешко планирање на тема: Новините во процесот на стратешко планирање, во рамките на која во Модул 4 – Принципи на еднакви можности на жените и мажите како дел од стратешките планови, во делот за родово одговорно буџетирање беше презентирана и Родово - буџетската изјава на Министерството за одбрана (ноември 2018г. – Скопје)
- Номинирана за член на работна група за подготовка на преговорите за Поглавје 23 „Правосудство и фундаментални права,, Подрачје 23.3 Фундаментални права, област Родова еднаквост и права на жените.

***б) Заменик-координатор за еднакви можности:***

- Обука „Родовите аспекти во процена на влијанието на регулативата“ 17-18 септември 2018 година, во организација на Фондацијата „Жена за жена“, Скопје;
- Членка на интер ресорска работна група
  - Работилница за планирање на идните интервенции во областа на родовото одговорно буџетирање, 9 март 2018 година, организирана од UN WOMEN, Скопје, учество : член на интерресорската работна група;
  - Во текот на 2018 членката на интер ресорската група учествуваше на 5 седници на групата.



**5.5. Како добиените знаења се понатаму пренесени во Вашиот 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 :**

1. Изработка на извештаи од учество на активности и споделување со сите инволвирани лица и организациони единици во Министерство;

2. Изработка на извештаи од спроведени специјализирани обуки и доставување до авторитетите и до соодветни организациони единици во Министерството за одбрана;

- Споделување на материјали (презентации и сл.) од реализираните родови обуки;

3. Статии во списанието „Штит“ и „Современа македонска одбрана“ со содржини од областа на родовата еднаквост, и истите се достапни и во електронска форма на ВЕБ-страницата на Министерството ;

- интервју со министерката за одбрана – прва жена министерка за одбрана, интервју кое, меѓу другото, содржи осврт и за учеството на жените во Армијата и проекции за нивна поголема застапеност;

- статија од областа на родовата чувствителност, текст по повод одржаната трибина „Родови перспективи во одбраната“;

- Текст на тема: Шанса за младите за напредок – Популаризација на воениот позив и промоција на Армијата;

- Статија. „Прва жена-командир на борбена единица“ во Првата механизирана пешадиска бригада;

- Текст на тема: „Жените во вооружените сили на Германија (Бундесфер);

3. Отворен потпрозорец на ВЕБ-страницата на Министерството „родова еднаквост“, каде се достапни содржини од оваа област;

4. Содржини на ВЕБ страната на Министерството и Армијата од областа на популаризација на воената професија, со кратки видео записи со кои се охрабруваат и девојките / жените за пристапување кон воената професија;

5. Споделување на информации на социјалните мрежи (Facebook, Twitter).

**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:**

- Имплементирање на родовата перспектива во стратешките документи на Министерството за одбрана;
- Водење на база на родово поделени податоци во делот на управување со човечки ресурси и при реализирање на обуки;

**6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса**

- Министерството за одбрана има базен од сертифицирани родови обучувачи кои непосредно се вклучени во процесот на родово сензитивирање;
- Спроведување на родови обуки на сите категории на персонал. Министерството и Армијата;
- Размена на искуства, соработка и партиципирање на активности (конференции, обуки и сл.) од меѓународен карактер

**6.3. Наведете примери за научени лекции**

## **7. ОПИШЕТЕ ГИ ВАШИТЕ 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.)**

- Координативна улога на Министерството за одбрана при изработка и донесување на вториот Национален акциски план за Резолуцијата 1325 ( 2019 – 2022), како и следење и известување за неговата имплементација;
- Промоција на Вториот НАП за Резолуцијата 1325 ( 2019 – 2022), како и спроведување на обуки;
- Интерно уредување на прашања од областа на родовата еднаквост во Министерството и Армијата;
- Со Решение на министерката за одбрана формирана е Работна група за координација на активностите во Министерството и Армијата од доменот на еднаквите можности на жените и мажите. Истата функционира во согласност со изработениот План на активности;
- Воведување на механизми/процедури за заштита од вонеминување – донесување на Упатство за заштита од вознемирување на работно место за вработените во Министерството и Армијата;
- Спроведување на активности во согласност со Националниот акциски план за родова еднаквост (2017 – 2020);
- Родово сензитивирање на персоналот во Министерството и Армијата од страна на сертифицираните родови обучувачи за конкретни целни групи ;
- Продолжување со процесите на спроведување на обуки за заштита од вознемирување на работно место за персонал во Министерството и Армијата;

- Активности за спроведување на Родово одговорно буџетирање во согласност со родово-буџетската изјава за избраната програма: Воена академија 2018 – 2020;  
- Унапредување на соработката на регионално и на меѓународно ниво од оваа област

**8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА:**

**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**