

*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>2019 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>31 март 2020 година</i>

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

*Датум, 31 март 2020 година*

*Име и презиме*

*заменичка на претседателот на Владата и министерка за одбрана*

*Радмила Шекеринска - Јанковска*

*Потпис*

*Датум на прием на Извештајот во Министерството 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 ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ:**

*2.1. Преземени основни и посебни мерки во согласност со 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):*

*2.2.1 Инкорпориран принцип на еднакви можности и родова перспектива во закони, подзаконски акти, стратешки документи, програми и потпрограми на Министерството за одбрана.*

*2.2.2 Реализирани активности во согласност со Годишниот план за работа на работна група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана.*

*2.2.3 Воспоставување родова структура во Министерството и Армијата.*

*2.2.4 Водење на родово разделени податоци за вработените по категории.*

*2.2.5 Зајакнати капацитети на персоналот во Министерството и Армијата во областа на родовата еднаквост и заштита од сите форми на вознемирување.*

*2.2.6 Спроведување на родово одговорно буџетирање за избраната програма – Воена академија (2018– 2020) - зголемување на финансиските средства за оваа програма во буџетот на Министерството.*

*2.2.7 Воведени механизми за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.*

**2.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори<sup>1</sup>)**

2.3.1 Број на предложени измени и дополнувања на законски и подзаконски акти во кои е инкорпориран принципот на еднакви можности за мажите и за жените.

2.3.2 Број на спроведени активности според Годишниот план за работа на работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана.

2.3.3 Број на назначени родови советници и родови претставници. Започнат е процесот на воведување на родова структура.

2.3.4 Зголемен број на жени на раководни и командни позиции на жени упатени во меѓународни мисии.

2.3.5 Број на обуки и курсеви за зајакнување на капацитетите на персоналот во Министерството и Армијата во областа на родовата еднаквост и заштита од сите форми на вознемирување:

- Зголемување на бројот на НАТО сертифицирани обучувачи за уште три лица обучувачи;
- Изработка на подзаконски акт ( упатство ) за стандардизирање на родовите обуки кои се спроведуваат од страна на НАТО сертифицираните обучувачи;
- Спроведување обука за постапување во случај на пријавување на вознемирување на работното место за 36 (триесет и шест) назначени родови претставници;
- Реализирани НАТО сертифицирани електронски курсеви ADL169 (Подобрување на оперативната ефективност при интегрирање на родовата перспектива) и ADL 171 (Курс за родови претставници) и стекнување со електронски НАТО сертификат за сите 36 родови претставници;
- Реализирана специјализирана обука „Мобинг и разрешување конфликт на работно место“, наменета за персоналот во Министерството и Армијата;
- Број на административни службеници кои ги поминале е-обуките за родова перспектива;
- Спроведени родови обуки како дел во предупатните обуки за персоналот кој се упатува на учество во меѓународни мисии;
- Учество на персоналот од Министерството и Армијата на национални и на меѓународни активности (обуки, семинари, работилници и конференции) од областа на родовата еднаквост.

<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 групата од 24-49 години, опфатени со ктивните програми и 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)

*2.3.6 Зголемени финансиски средства за програмата на Воена академија за која е изработена Родово - буџетска изјава (2018-2020) и исполнување на индикаторите во избраната програма за Воената академија (2018-2020).*

*Во 2019 година има зголемување на финансиските средства за оваа програма во буџетот за 27,20%, споредбено со 2018година.*

*2.3.7 Донесување на подзаконски акт (упатство) за регулирање и воведување на механизми за заштита од вознемирување на работното место во Министерството и Армијата:*

- Донесено и промовирано Упатство за заштита од вознемирување на работно место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија;*
- Промовиран Водич за заштита од вознемирување на работно место;*
- Назначени се овластени лица за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија и родови претставници – контакт лица за обраќање за совет и помош при вознемирување – вкупно 36 лица од Министерството и Армијата.*

***2.4. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, ставете ги во прилог на Извештајот***

*2.4.1. Упатство за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.*

*2.4.2. Водич за заштита од вознемирување на работното место.*

*2.4.3. Упатство за начинот на организирање и спроведување на родови обуки за вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија – изработено 2019година / донесено 2020 година.*

### **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:***

*3.1.1 Инкорпорирање на принципот на еднакви можности за мажите и за жените во закони, подзаконски акти и стратешки документи.*

*3.1.2 Зголемување на финансиските средства во 2019 година за програмата за Воената академија за која е изработена Родово-буџетската изјава, програма на Воената академија (2018– 2020).*

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

3.2.1 Инкорпориран принципот на еднакви можности во законски и подзаконски акти:

- Предложени измени и дополнувања на Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија, додадени се нови членови чл. 1-а и чл. 13 – а (истите се усвоени и донесени во 2020 година);
- Предложени измени и дополнувања на Законот за одбрана, додадени нови членови, чл.15 и чл. 21-а (истите се усвоени и донесени во 2020 година);
- Донесен Долгорочен план за развој на одбраната ( 2019 – 2028);
- Донесен Среднорочен план за развој на одбраната (2020 – 2023);
- Донесена Стратегија за управување со човечките ресурси ( 2019).

3.2.2 Подготвителни активности за изработка на Вториот НАП за Рез.1325 на ОН (2020 – 2025) и иницирана експертска поддршка од Обединетото Кралство.

3.2.3 Спроведување на родово одговорно буџетирање за програмата „Воена академија“, зголемување на финансиските средства во Буџетот за оваа програма и преземени активности во согласност со предвидените индикатори во родово - буџетската изјава.

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

3.3.1 Предвидени измени и дополнувања на Законот за одбрана и на Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија – воведување нови членови во наведените закони кои се однесуваат на родовата еднаквост и еднаквите можности за жените и за мажите.

3.3.2 Имплементиран принцип на еднаквите можности за жените и за мажите и развој на родовата перспектива во: Долгорочен план за развој на одбраната (2019-2028); Среднорочен план за развој на одбраната (2020 – 2023); Стратегија за управување со човечки ресурси (2019).

3.3.3 Зголемување на финансиските средства за програмата „Воена академија“ во Буџетот за 2019 година, 27.20%, споредбено со 2018 година, како и исполнување на предвидените аутпут-индикатори во согласност со Родово-буџетската изјава (2018-2020):

- пораст на процентот на пријавени кандидатки/ти за упис на Воената академија за 20%;
- задржување на достигнатиот процент на запишани питомки/ци (40% : 60 %);
- збогатување на содржините од оваа област во дел од наставните предмети на Воена академија.

**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 на Министерството за одбрана, под прозорецот „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?**

*4.1.1. Соработка и поддршка од UN WOMEN Канцеларијата во Скопје, Македонско здружение „Млади правници“ и ЖГО АНТИКО при изработката на Упатство за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.*

*4.1.2 Соработка и поддршка од Канцеларијата на UN WOMEN во Скопје за изработка и публикување на Водичот за заштита од вознемирување.*

*4.1.3 Партиципирање во втората фаза од Регионалниот проект за позицијата на жените во вооружените сили во Западен Балкан, во организација на UNDP/SEESAC (Програма за развој на Обединетите Нации / Контрола на лесно вооружување во Југоисточна Европа). Во проектот се вклучени четири држави: Република Северна Македонија, Република Србија, Босна и Херцеговина и Црна Гора. Во рамки на проектот се реализирани следниве активности во 2019 година:*

- 10ти Регионален состанок за механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и во армиите на земјите од Западен Балкан, февруари 2019 година, Будва, Црна Гора;*
- Работилница за мапирање и планирање во Министерствата за одбрана и во армиите на земјите од Западен Балкан, април 2019 година, Скопје, Република Северна Македонија;*
- Работилница со претставниците од UNDP SEESAC за проектот „Зајакнување на регионалната соработка во родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор на Западен Балкан“, април 2019 година, Скопје, Република Северна Македонија;*
- Регионална работилница за борба против родово базирана дискриминација, сексуално насилство и вознемирување, мај 2019 година, Јахорина, Босна и Херцеговина;*
- Регионален состанок на работната група за развој на “Регионален прирачник за спречување на родово базирана дискриминација, сексуално насилство и*

вознемирување во министерствата за одбрана и во армиите на земјите од Западен Балкан“, септември 2019 година, Нови Сад, Србија;

- 11ти Регионален состанок за механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и армиите на Западен Балкан, ноември 2019, Скопје;
- Регионална работилница за родово одговорно креирање на политика за човечки ресурси, ноември 2019 година, Сараево, БиХ;
- Формирана е регионална работна група за изработка на Регионален прирачник за спречување на родова базирана дискриминација, сексуално насилство и вознемирување во министерствата за одбрана и армиите на земјите од Западен Балкан, Министерството за одбрана партиципира со 2 (двајца) членови во работната група;
- Формирана е регионална работна група за изработка на регионална Студија за положбата на жените во вооружените сили. Министерството за одбрана партиципира со двајца членови во работната група;
- Регионална работилница „Utility of Gender in Peace Support Operations“, јуни 2019 година, во кампот Бутмир, Сараево, Босна и Херцеговина;
- Курс „Gender Train the Trainers Course“, септември 2019 година, Раквијак, Р.Хрватска, три учеснички се стекнаа со НАТО сертификат за родови обучувачки;

#### 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 поделени податоци на административни службеници во Министерството за одбрана според категории во 2019 година, искажани во % од вкупниот број на административни службеници :

- Б категорија - 5,66% жени и 6,22% мажи;
- В категорија - 20,94% жени и 32,07% мажи;
- Г категорија - 16,98 % жени и 18,11 % мажи, односно вкупно за сите категории заедно - 43,58 % жени и 56,42% мажи.

ПТЛ (помошно-технички персонал) 18,68% се жени и 81,32% се мажи.

Родово поделени податоци на административните службеници во МО



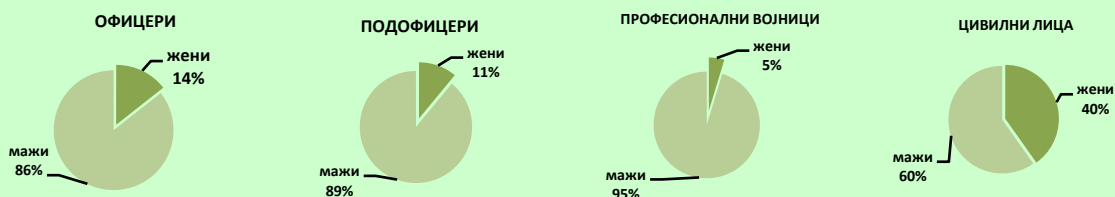


Споредбено со 2018 година се бележи зголемување на вкупниот број на жени во Министерството за одбрана. Изразено во % има зголемување за 2,43 %. Во однос на категории на персонал има благ пораст на бројот на жени во категоријата Б (раководни позиции) и изразено во %, зголемувањето е за 1,16%.

Родово поделени податоци за воени лица во Министерството и Армијата во 2019 година:

- Офицери - 14,40% жени и 85,60% мажи;
- Подофицери - 11,00% жени и 89,00% мажи;
- Професионални војници - 4,70% жени и 95,30% мажи;
- Цивилни лица - 40,20% жени и 59,80% мажи;
- Од вкупниот број на персонал во Армијата - 9,45% се жени и 90,55% се мажи.
- Споредбено со 2018 година се бележи пораст на бројот на жени офицери, изразено во %, зголемувањето изнесува 1,40%.

Зголемување на бројот на жени на високи позиции е во фокусот на Министерството и Армијата. Имено, во 2019 година, бројот на жени во чин полковник е зголемен за три пати.



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

Жени - 8,25%

Мажи - 91,75%.



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 за различни целни групи: административни службеници во Министерството, воен и цивилен персонал од Армијата, како и учесници од други органи на државната управа:

Запазувајќи го принципот на еднакви можности, од вкупниот број на учесници на специјализираните обуки спроведени во Центарот за обука „Д-р Џозеф Крузел“ бројката изнесува 519 учесници, од кои 188 учесници или 36% се жени, а 331 учесник или 64% се мажи.

Споредбено со 2018 година се бележи пораст на бројот на жени кои зеле учество на специјализираните обуки организирани од Министерството за одбрана, и зголемувањето е за 3%.

- Стручно оспособување и усовршување во странство (курсеви, семинари, обуки) на кои се упатува персонал од различни категории: административни службеници во Министерството, воен персонал од Армијата.

Од вкупно 321 лица упатени на стручно оспособување и усовршување во странство, 60 лица или 18,69% се жени, а 261 лица или 81,30% се мажи.

Споредбено со 2018 година, забележителен е пораст на бројот на жени кои се упатени на стручно оспособување и усовршување во странство, односно зголемувањето е за 10,84 %.

## **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**

**5.1.1 Промовирање и унапредување на еднаквите можности на жените и мажите преку вклучување на родовата перспектива во законски и подзаконски акти, стратешки документи, програми, потпрограми и планови.**

**5.1.2 Инкорпорирање на родовата перспектива во Годишниот план за работа на Министерството и Армијата.**

**5.1.3 Родова сензитивност на персоналот во Министерството и Армијата.**

5.1.4 Спроведување на родово одговорно буџетирање преку програмата „Воена академија“.

5.1.5 Запазување на принципот за еднакви можности на жените и мажите при стручно оспособување и усовршување, со почитување на стручноста и компетентноста.

5.1.6 Воспоставување на механизми за заштита од вознемирување на работното место.

5.1.7 Воведување на родова структура во Министерството и Армијата.

5.1.8 Унапредување на еднаквите можности и родовата перспектива со партиципирање на меѓународни активности, како и при учество во мировни мисии.

### **б) Реализирани активности**

5.1.1 Поднесени иницијативи за измена и дополнување на Законот за одбрана и на Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија, иницијатива за донесување на Долгорочен план за развој на одбраната (ДПРО) 2019-2028, донесена Стратегија за управување со човечки ресурси, изработени и во нацрт-верзија и други документи во кои се вклучува родовата перспектива.

5.1.2 Спроведени се активностите од оваа област кои се предвидени во Годишниот план за работа на Министерството за одбрана.

5.1.3 Спроведување на обуки за конкретни целни групи т.е. категории на персонал:

- Комплетирање на е-обуките за родово еднаквост (основно и напредно ниво);
- Реализирана обука за постапување во случај на пријавување на вознемирување на работното место за 36 (триесет и шест) назначени родови претставници;
- Реализирани се НАТО сертифицирани електронски курсеви ADL169 (Подобрување на оперативната ефективност при интегрирање на родовата перспектива) и ADL 171 ( Курс за родови претставници) за 36 родови претставници;
- Реализирана специјализирана обука за вработените во Министерството и Армијата на тема: „Мобинг и разрешување на конфликти на работното место“;
- Сертифицирани уште 3 (три) НАТО родови обучувачки „Обука за обучувачи“, Раквијак, Р. Хрватска.

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

5.1.5 Транспарентност при објавата и постапката за избор за упатување на стручно оспособување и усовршување (обуки, семинари, курсеви и работилници), организирани во земјата и странство со примена на принципот на еднакви можности на жените и мажите;

5.1.6 Донесено Упатство за заштита од вознемирување на работно место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија и:

- Промовиран е Водич за заштита од вознемирување на работно место;
- Назначени се овластено лице за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија и родови претставници – контакт лица за обраќање за совет и помош при вознемирување – вкупно 36 (триесет и шест) лица од Министерството и Армијата;
- Отворен е подпрозорец „Стоп за вознемирување“ на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана, каде се содржат сите важни документи и информации од оваа област, како и контакт телефони за совет, помош и пријавување на вознемирување.

5.1.7 Назначена е жена офицер за родови прашања во Кабинетот на началникот на Генералштабот на Армијата и во нацрт-верзија се Политиката за еднакви можности во одбраната, според која се предвидува родовата структура и нацрт-Правилник за работа на родовата структура. За прв пат е назначена жена полковник за аѓутантка на претседателот на државата.

5.1.8 Партиципирање на меѓународни активности (конференции, семинари, обуки):

- Конференција на тема: „Род, мир и безбедност“, во организација на Центарот за обука и операции „Џорџ К. Маршал“, мај 2019, Сараево, Босна и Херцеговина;
- Курс „Gender Trainers of the Training Course“, септември 2019 година, Раковијак, Р.Хрватска, 3 (три) учеснички кои се стекнаа со НАТО сертификат за родови обучувачки;
- Курс „NATO Gender Focal Points Course-tactical level“, декември 2019 година, Нордиски центар за родови прашања во воени операции, Шведска.

#### **в) Индикатори за мерење успешност**

5.1.1 Број на иницијативи за измена и дополнување на закони и за изработка на подзаконски акти во 2019 година во кои е инкорпорирана родовата перспектива.

5.1.2 Број на планирани/реализирани активности во согласност со Годишниот план за работа.

5.1.3 Подигнато ниво на родова свест – број на спроведени обуки и број на обуки на кои партиципирале.

5.1.4 Исполнети аутпут - индикатори од Родово - буџетската изјава за програмата „Воена академија“ (2018 - 2020).

5.1.5 Број на вработени упатени на стручно оспособување и усовршување во земјата и во странство – родово поделени податоци.

5.1.6 Број на преземени активности и мерки за заштита од вознемирување.

5.1.7 Број на назначени лица како дел од родовата структура.

5.1.8 Број на реализирани активности во меѓународен контекст.

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

- Буџет на Министерството за одбрана;

- Договори за соработка на билатерално, регионално и 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 на заменичката координаторка конкретно не се утврдени со Актот на систематизација на работните места во Министерството. Според решението со кое се именувани, 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 раководителка на Одделението за обука, а заменичката координаторка е советничка во Одделението за планирање на персонал и персонална политика – Сектор за човечки ресурси.

Истите овие лица имаат пристап и им се достапни потребните информации за соодветна реализација на поставените задачи.

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

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 родови еднаквост и анти - дискриминација, трговија со луѓе, семејно насилство, родови еднаквост и социјална заштита итн) имаат посетено:**

**Координаторката за еднакви можности:**

а) Слушателка

- Работилница „Женско лидерство во областа на безбедноста на Република Северна Македонија“, Факултет за безбедност, Скопје, 5 март 2019 година.
- „Основна обука за недискриминација“, Клуб на пратеници, Скопје, 13 март 2019 година.
- „Промоција на родово одговорни политики и буџети: транспарентно, инклузивно и отчетно управување во Република Северна Македонија“, МКЦ Клуб ресторан, Скопје, 29 март 2019 година.
- Работилница „Резултати од имплементација на Пекингшката декларација и Платформата за акција на Република Северна Македонија“, 12 април 2019

година, х., Александар II“, Скопје.

- Обука за родовите аспекти на ИПА програмирањето, х. „Порта“ Скопје, 13-14 мај 2019 год.
- Конференција за промоција на националниот индекс за родова еднаквост на Република Северна Македонија, Клуб на пратеници, Скопје, 4 окт. 2019 г.
- Регионална средба за механизмите за еднакви можности во министерствата за одбрана и вооружените сили во Западен Балкан, х. „Хилтон“, Скопје, 12- 13 ноември 2019 година.
- Конференцијана NEXUS „Улогата на жените во сочувување на мирот и безбедноста / Резолуција 1325, Основа за акција“, х. „Холидеј ин“, Скопје, 21-22 ноември 2019 година.
- Работилница за препораките на Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW), хотел „Мериот“ , Скопје, 13 декември 2019 година.
- Обука „Вклучување на родовата перспектива во стратешкото планирање и примена на програмско буџетирање“, х. „Белви“, Охрид, 14-16 ноември 2019 година.
- Регионална работилница за човечки ресурси во креирање на политики – UNDP/SEESAC, Сараево, 27-28 ноември 2019 година.
- Седница на Комисијата за еднакви можности за Годишниот извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост, за 2018 година, Собрание на Република Северна Македонија, 12 септември 2019 година.
- Обука за постапување во случај на пријавување на вознемирување на работното место, Министерство за одбрана, Скопје, 3 декември 2019 година.

#### **б) Обучувачка**

- Специјализирана обука на тема: „Мобинг и разрешување конфликт на работно место“.

#### **Заменичка - координаторка за еднакви можности:**

##### **а) слушателка**

- Работилница „Женско лидерство во областа на безбедноста на Република Северна Македонија“, Факултет за безбедност, Скопје, 5 март 2019 година.
- „Основна обука за недискриминација“, Клуб на пратеници, Скопје, 13 март 2019 година.
- Панел дискусија „Споделено родителско отсуство – Зошто е важно, најдобри практики и искуства“, х. „Мериот“, Скопје, 26 март 2019 година.
- „Обука за родовите аспекти на ИПА програмирањето“, х.„Порта“, Скопје, 13-14 мај 2019 година.
- Конференција „ Антидискриминација - размена на добри практики и предизвици“, х. „Мериот“, Скопје, 21 мај 2019 година.
- Обука за вклучување на родови перспективи во стратешко планирање, Скопје, 3 септември 2019 година.

- Конференција за промоција на националниот индекс за родова еднаквост на Република Северна Македонија, Клуб на пратеници, Скопје, 4 окт. 2019 г.
- Регионална средба за механизмите за еднакви можности во министерствата за одбрана и вооружените сили во Западен Балкан, х. „Хилтон“, Скопје, 12- 13 ноември 2019 година.
- Конференција на NEXUS „Улогата на жените во сочувување на мирот и безбедноста / Резолуција 1325, Основа за акција“, х. „Холидеј Ин“, Скопје, 21- 22 ноември 2019 година.
- Работилница за препораките на Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW), х.„Мериот“, Скопје,13 декември 2019 година.
- Регионална работилница за човечки ресурси во креирање на политики – UNDPSEESAC, Сараево, 27-28 ноември 2019 година.
- Седница на Комисијата за еднакви можности за Годишниот извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост, за 2018 година, Собрание на Република Северна Македонија, 12 септември 2019 година.
- Јавна расправа на тема: Родовиот аспект на климатските промени, Собрание на РСМ, 14 ноември 2019 година.
- Обука за постапување во случај на пријавување на вознемирување на работното место, организирана од Министерството за одбрана во соработка со Министерството за труд и социјална политика; 3 декември 2019 година.

**Членови на работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија**

- Јавна расправа: Имплементација на Законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство, Собрание на РСМ, 14 октомври 2019 година.
- Јавна расправа: Предлог законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство, Клуб на пратеници, Скопје, 20 ноември 2019 година.
- Проектна активност за поттикнување на професионалниот развој и лидерство на жените во јавниот сектор , менторска програма „ Жени за жени во јавниот сектор“ во организација на МТСП и ОБСЕ – Скопје, на која Министерството за одбрана партиципираше со 3 (три) жени во програмата за менторки и 3 (три) жени во програмата за менторирани;
- Обуки за постапување во случај на пријавување на вознемирување на работното место, организирана од Министерството за одбрана во соработка со Министерството за труд и социјална политика, ноември - декември 2019 г.



*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:**

*5.5.1 Изработка на извештаи од учество на активности и споделување со сите инволвирани лица и организациони единици во Министерството.*

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

*5.5.3 Споделување на материјали (презентации и сл.) од реализираните обуки.*

*5.5.4 Статии во списанието „Штит“ со содржини од областа на родовата еднаквост, истите се достапни и во електронска форма на ВЕБ-страницата на Министерството :*

- Статија: Жени – големи војни и војсководци, март 2019 година;*
- Статија: Конференција на тема „Род, мир и безбедност“, јули 2019 година;*
- Статија: Регионална работилница за борба против родово базирана дискриминација, сексуално насилство и вознемирување, јули 2019 година;*
- Статија: Подготовка на Регионален прирачник во функција на родовата перспектива, ноември 2019 година;*
- статија: „Жени за жени во јавниот сектор“, ноември 2019 година;*
- Насловна страница и статија: Министерството за одбрана – лидер во имплементирањето на родовата рамноправност и родовите перспектива, декември 2019 година.*

*5.5.5 Достапност на информации - подпрозорец на ВЕБ-страницата на Министерството „Родова еднаквост“, каде се достапни содржини од оваа област.*

*5.5.6 Отворен подпрозорец на ВЕБ страницата на Министерството и Армијата „Стоп за вознемирување,“ со содржини: законски и подзаконски акти, водич, механизми и начин на пријавување во случај на вознемирување, листа на родови претставници - лица за контакт и совет и листа на посредници.*

*5.5.7 Содржини на ВЕБ страницата 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.*

*5.5.8 Споделување на информации на социјалните мрежи (Facebook, Twitter).*

*5.5.9 Гостување во телевизиски емисии на жени припаднички на Армијата – успешни приказни.*



**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?**

- Предложени измени и дополнувања на Законот за служба на Армијата на Република Северна Македонија.
- Предложени измени и дополнувања на Законот за одбрана.
- Донесување Долгорочен план за развој на одбраната (2019 – 2028).
- Учество во носење на Среднорочен план за развој на одбраната (2020 – 2023).

**5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни?**

- Додадени се нови членови чл. 1-а и чл. 13 – а во Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија (истите се усвоени и донесени во 2020 година).
- Додадени се нови членови, чл.15 и чл. 21-а во Законот за одбрана (истите се усвоени и донесени во 2020 година).
- Во мај 2019 година е донесен Долгорочен план за развој на одбраната (2019 – 2028).

## **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:**

**6.1.1.Имплементирање на родовата перспектива во стратешките документи на Министерството за одбрана.**

*Предлог за надминување: Инкорпорирање на родовата перспектива во законски, подзаконски акти, програми и потпрограми на Министерството за одбрана.*

**6.1.2.Водење на база на родово поделени податоци во делот на управување со човечки ресурси и при реализирање на обуки, инкорпорирајќи го родовиот принцип и еднаквите можности за развој на кариерата на жените и на мажите во Министерството и Армијата.**

*Предлог за надминување: Автоматизирање на системот за управување со човечки ресурси.*

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

### **Добри практики**

**6.2.1.Министерството за одбрана има басен од НАТО сертифицирани родови обучувачи кои непосредно се вклучени во процесот на родово сензитивирање на персоналот во Министерството и Армијата – вкупно 17 сертифицирани обучувачи.**

**6.2.2. Назначени овластено лице за заштита од вознемирување на работното место и родов советник во Кабинетот на началникот на Генералштабот на Армијата на**

*Република Северна Македонија.*

*6.2.3. Воспоставување на механизми за заштита од вознемирување на работното место и нивна достапност преку водич и подпрозорецот „Стоп вознемирување“.*

*6.2.4. Воспоставена мрежа од сертифицирани родови претставници – контакт лица за обраќање за поддршка и совет во случај на вознемирување.*

*6.2.5. Родово сензитивирање на персоналот - спроведување на родови обуки на сите категории на персонал во Министерството и Армијата.*

*6.2.5. Директна соработка, координација и поддршка од граѓанскиот сектор и меѓународните организации.*

*6.2.6. Размена на искуства, соработка и партиципирање на активности (конференции, обуки и сл.) од регионален и меѓународен карактер.*

### **6.3. Наведете примери за научени лекции**

*6.3.1. Вклучувањето во активностите на поголем број од различни категории на вработени во Министерството и Армијата во голема мера даде позитивни резултати во примената на еднаквите можности на жените и мажите.*

*6.3.2. Поддршката од авторитетите во Министерството и Армијата претставуваше клуч за успех и активна имплементација на еднаквите можности за жените и мажите.*

## **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.)**

*7.1.1. Координација на процесот на изработката на вториот Национален акциски план за Резолуцијата 1325 (2020– 2025), како и следење и известување за неговата имплементација.*

*7.1.2. Донесување на политика за еднакви можности во одбраната.*

*7.1.3. Донесување на правилник за родова структура.*

*7.1.4. Спроведување на активности во согласност со Националниот акциски план за родова еднаквост (2017 – 2020).*

*7.1.5. Зајакнување на капацитетите на различни категории персонал во Министерството и Армијата (обуки, курсеви и семинари на национално и на меѓународно ниво).*

*7.1.6. Зајакнување на капацитетите на басенот на НАТО сертифицирани обучувачи;*

*7.1.7. Продолжување со процесите на спроведување на обуки за заштита од вознемирување на работно место за персонал во Министерството и Армијата.*

*7.1.8. Активности за спроведување на родово одговорно буџетирање во согласност*

*со родово-буџетската изјава за избраната програма: Воена академија 2018 – 2020.*

*7.1.9. Унапредување на соработката на билатерално, регионално и меѓународно ниво во оваа област.*

*7.10. Спроведување на активности во рамките на регионалниот проект со UNDP/SEESAC на регионално ниво, како и активности во рамки на проектите за Министерството и Армијата.*

## **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**

– Подобрување на теркот на Годишниот извештај на органите на државната управа за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите.

– Подобрување на механизмите за следење и известување преку изработка и доставување на полугодишни извештаи.

**б) Имплементација на Стратегија за родова еднаквост во секторските политики/програми**

/