

Годишен извештај на органите на државната управа за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите

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>2020 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>23 март 2021 година</i>

Одговорно лице кое го одобрува Извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Датум, ---- март 2021 година

Име и презиме

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)

- A) Позитивни**
- B) Охрабрувачки**
- V) 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, програми и потпрограми на Министерството за одбрана.

2.2.2 Изработка и донесување на Вториот Национален акциски план (НАП) на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуција 1325, Жени, Мир и Безбедност (2020-2025) - стратегиска рамка. Министерството за одбрана е надлежна институција за изработка и имплементација на национално ниво на истиот.

– Изработка на Оперативен план за имплементација на Вториот НАП за имплементација на Рез.1325 на Министерството за одбрана и координирање на процесот на изработка на Оперативните планови на другите чинители на национално и локално ниво.

2.2.3 Водење на родово разделени податоци за вработените по категории.

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

2.2.5 Спроведување на родово одговорно буџетирање за избраната програма – Воена академија (2018– 2020)– постигнати резултати.

2.2.6 Имплементирање на интерните 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 индикатори¹)

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.

– Усвоени измени и дополнувања на Законот за служба во Армијата на Република

¹Аутпут 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

Северна Македонија, додадени се нови членови чл. 1-а и чл. 13 – а (2020 година).

- Усвоени измени и дополнувања на Законот за одбрана, додадени нови членови, чл.15 и чл. 21-а (2020 година).*

2.3.2 Донесен Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуција 1325, Жени, Мир и Безбедност (2020-2025) - стратегиска рамка (усвоен на седница на Владата на Република Северна Македонија, 13 јули 2020 година, со што беше реализирана првата фаза).

- Промовиран Втор НАП за Рез.1325 на 13 октомври 2020 година во Центарот за обука на пилоти, касарна „Страшо Пинџур“ Петровец, во насока на одбележување на дваесетгодишнината од усвојување на Резолуцијата 1325 на Советот на Безбедност.*
- Координиран процес на изработка на Вториот НАП за Рез.1325 со другите органи на државна управа и со локална самоуправа, во кој учество земаа меѓународни и граѓански организации. Овој процес беше поддржан од Обединетото Кралство преку обезбедување на експертска поддршка од страна на британска родова советничка.*
- Изработени Оперативните планови за имплементација на Вториот НАП за имплементација на Рез. 1325 од страна на сите чинители на национално и локално ниво, како и изработен Оперативен план за имплементација на Вториот НАП за имплементација на Рез. 1325 на Министерството за одбрана. Процесот го координираше Министерството за одбрана и во рамките на оваа фаза беа организирани и спроведени четири работилници со задолжените институции од Владата на Република Северна Македонија и со ЗЕЛС (согласно препораката) во периодот септември – октомври 2020 година.*
- Донесено Упатство за начинот на организирање и спроведување на родови обуки за вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.*

2.3.3 Зголемен број на жени на раководни и командни позиции

Во 2020 година раководни должности во Министерството за одбрана извршувале 39 (триесет и девет) жени, а командни должности во Армијата на Република Северна Македонија извршувале 2 (две) жени.

2.3.4 Број на обуки и курсеви за зајакнување на капацитетите на персоналот во Министерството и Армијата во областа на родовата еднаквост и заштита од вознемирување на работното место :

- Министерството и Армијата располагаат со вкупно 18 сертифицирани родови обучувачи.*
- Реализиран семинар на тема „Заштита од вознемирување на работно место во Министерството и Армијата“ во организација на Министерството за одбрана и Независниот синдикат во одбраната , вкупно 48 учесници, 19-20 септември 2020*

година, во хотел Полин, Дојран.

- Семинар на тема „Родова еднаквост и родова перспектива „ во организација на Министерството за одбрана и Независниот синдикат во одбраната , со поддршка на UN Women канцеларијата во Скопје, вкупно 19 учесници, 05-06 Ноември 2020 година, хотел Милениум Палас, Охрид.
- Семинар за „Зајакнување – Градење на капацитетите на посредниците за постапување во случај на вознемирување на работно место, механизми за постапување по жалби во Министерството за одбрана и Армијата, во организација и поддршка на UNDP/SEESAC, 11 учесници, 16-17 декември, 2020 година, хотел Мериот, Скопје.
- 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.
- Учество на Senior Leader Seminar + Gender Focal Point Training, учество на родова обучувачка и лидер на синдикат, 08 – 13 март 2020 година, Кишењев, Молдавија.
- Учество на онлајн Годишна конференција за образование и обука на родовите во воени операции, организирана од Нордискиот центар за родова еднаквост (NCGM) - учество на жена мајор - Офицер за родова еднаквост;
- (Online) Conference on the 20th Anniversary of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security – from Expectations to Reality, учество на родова обучувачка како панелист, 03. Ноември 2020г. во организација на Центарот за безбедносна соработка, Rasvias, Хрватска;
- (Online) Inclusion and equal opportunities for women with disabilities in the defense sector, 03 декември 2020 година, во организација на UN Women, учество на родова обучувачка како панелист;
- (Online) International conference project "Gender Equality - 20 Years after the adoption of UNSCR 1325 - The impact on the security and defence sector", SEDM process, 5 ноември 2020 година, учество на заменичката на координаторката за еднакви можности како панелист;

2.3.5 Спроведување на активности во насока на исполнување на аутпут индикаторите за избрана програма „Воена академија“ за која е изработена Родово-буџетска изјава (2018-2020)

- За програмата се бележи зголемување на финансиските средства во Буџетот.
- Зголемен процент на запишани питомки кој достигнува 48%.
- Внесени содржини од областа на родовата еднаквост во дел од наставните предмети на Воената академија.

2.3.6 Имплементирање на воведени интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место во Министерството и Армијата

- Подигната свест преку спроведување обуки за заштита од вознемирување на работното место.*
- Достапност на сите информации кои се однесуваат од оваа област на посебниот подпрозорец „Стоп вознемирување“.*
- Водење на евиденција за пријавени случаи за вознемирување на работно место и постапување по истите.*
- Спроведено анкетно истражување во насока на обезбедување на поддршка на Упатството за заштита од вознемирување на работно место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија. Анкетата се спроведе за да се добијат витални информации и увид во фактичката состојба и предизвиците поврзани со вознемирувањето на работното место, како и за мислењата и ставовите на вработените во Министерството за одбрана во областа на родовата перспектива. Анкетата беше наменета за сите вработени во Министерството за одбрана, од вкупниот број вработени анкетниот лист го пополнија 593 лица односно 389 (67%) мажи и 202 (34%) жени. Анкетата беше спроведена во период декември 2019 - јануари 2020 година и врз основа на истата беше изготвен Извештај.*

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

Упатство за начинот на организирање и спроведување на родови обуки за вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија – достапно на официјалната веб страница на Министерството за одбрана.

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 Донесен Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуција 1325, Жени, Мир и Безбедност (2020-2025) - стратешиска рамка.

3.1.3 Зголемување на финансиските средства во 2020 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:

- Усвоени измени и дополнувања на Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија, додадени се нови членови чл. 1-а и чл. 13 – а.*
- Усвоени измени и дополнувања на Законот за одбрана, додадени нови членови, чл.15 и чл. 21-а.*

3.2.2 Донесен оперативен план за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325 во насока на исполнување на 5 (петте) стратешки цели 1.Лидерство; 2. Вклученост; 3. Олеснување; 4. Заштита и 5. Комуникација, обука и образование со цел остварување на мисијата во вториот НАП во периодот 2021 – 2025 година.

3.2.3 Спроведување на родово одговорно буџетирање за програмата „Воена академија 2018 - 2020“, 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 Изработен оперативен план за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325 кој содржи индикатори (квалитативни и квантитативни) преку кои во периодот од 2021 – 2025 ќе се мери степенот на реализација на исполнување на стратешките цели и постигнување на посакуваните резултати.

3.3.3 Исполнување на индикатори предвидени во родово буџетската изјава за програмата „Воена академија 2018 - 2020“.

- пораст на процентот на пријавени кандидатки/ти за упис на Воената академија за 20%;*
- задржување на достигнатиот процент на запишани питомки (30 - 40%) и ;*
- 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, подпрозорецот „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:

- при изработка на Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325 (2020-2025) – стратегиска рамка и во процесот на координација на изработка на Оперативните планови на Министерството за одбрана и другите задолжени институции на национално ниво и на ЗЕЛС согласно препораката;
- при изработка на брошура – „Справување со анксиозност КОВИД 19“ во соработка со Армијата;
- при изработка на промотивно видео „Жените и мажите во Армијата се еднакви“.

4.1.2 Соработка со другите меѓународни организации при изработка на Вториот НАП за Рез.1325 и тоа со Мисијата на ОБСЕ, НАТО канцеларијата за врски, Делегација на Европска Унија, Меѓународен Републикански Институт (IRI), Национален Демократски Институт (NDI), и граѓански организации: Македонско Женско Лоби, ЖГО Антико, Платформа за родова еднаквост, Национален Совет за родово рамноправност.

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 2020 година:

- Поддршка од UNDP/SEESAC во дизајнирање и печатење на Вториот НАП за Рез. 1325 (2020-2025) – стратегиска рамка.
- Учество во регионална работна група за изработка 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“, во чија изработка 2 (двајца) претставници од Министерството

и Армијата земаа активно учество како членови во Регионална работна група ;

- Одржан прв регионален состанок на работна група за изработка на Регионална студија за позицијата на жените во вооружените сили на Западен Балкан, одржан 11.02.2020 година, Белград. На истиот учество земаа две претставнички од Министерството и Армијата , членки на Регионалната работна група. Во текот на 2020 година беше одговорен Прашалникот за положбата на жените во Армијата на Република Северна Македонија, врз основа на кој е изготвен извештај и согласно кој UNDP/SEESAC ќе подготви Регионална студија и истата ќе биде објавена во 2021 година.*
- 12-ти Регионален состанок за механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан кој се реализираше на 23 - 24 септември 2020 година, преку видео-конференциска врска од хотел Хилтон во Скопје, на кои земаа учество членовите на работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана и Армијата.*
- 5-ти регионален состанок на родовите тренери од земјите од Западен Балкан во организација на UNDP SEESAC (Клирингхаус за Југоисточна и Источна Европа за контрола на мало и лесно оружје), одржан на 21.10.2020 година, хотел Хилтон во Скопје преку телеконференциска врска, на кој учество земаа сертифицираните родови обучувачи од Министерството и Армијата.*
- Семинар за „Зајакнување – Градење на капацитетите на посредници за постапување во случај на вознемирување на работно место, механизам за постапување по жалби во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија“, одржан во хотел Мериот Скопје, 16-17 декември 2020 година. Обуката е спроведена со експерти ангажирани од UNDP/ SEESAC и 2 (две) сертифицирани родови обучувачки од Министерството за одбрана.*
- Поддршка од UNDP/SEESAC на Министерството за одбрана изразена преку предложени и прифатени активности (мали проекти) за кои е изработен Динамичен план (2020 година) и од декември 2020 година започна реализацијата, која ќе продолжи и во 2021 година. Во рамките на оваа активност ќе бидат опфатени 7 мали проекти. Проектите се наменети за зајакнување на капацитетите на персоналот во Министерството, Армијата и Воената академија, подигнување на свеста и промоција во областа на родовата перспектива.*

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 разделени податоци на административни службеници во Министерството за одбрана според категории во 2020 година, искажани во % од вкупниот број на административни службеници:

- Б категорија - 6.68 % жени и 6,07 % мажи;
- В категорија - 21.25% жени и 32.18% мажи;
- Г категорија - 17.00 % жени и 16.80 % мажи, односно вкупно за сите категории заедно - 44,73 % жени и 55.26% мажи.

ПТЛ (помошно - технички персонал) - 12.66% се жени и 87.33% се мажи.

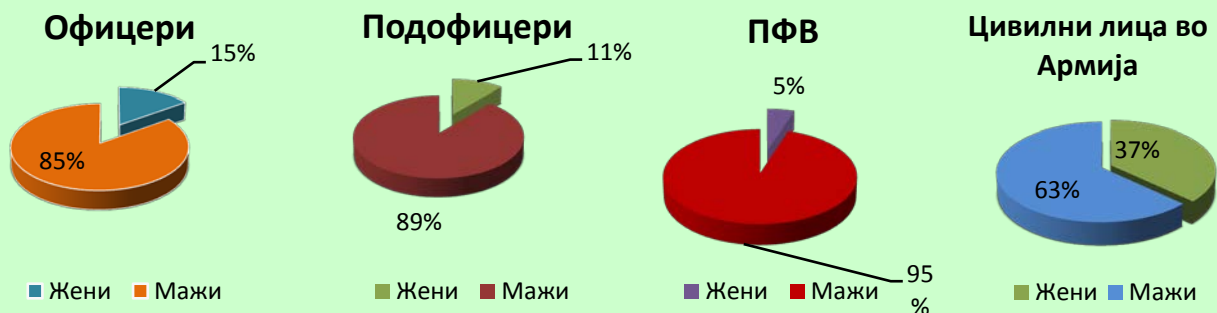
Административни службеници во МО



Споредбено со 2019 година се бележи зголемување на вкупниот број на жени во Министерството за одбрана. Изразено во % има зголемување за 1.15 %. Во однос на категории на персонал има благ пораст на бројот на жени во категоријата Б (раководни позиции) и изразено во %, зголемувањето е за 1,02%.

Родово разделени податоци за воени лица во Министерството и Армијата во 2020 година:

- Офицери - 15,50% жени и 84,50% мажи;
- Подофицери - 11,18% жени и 88,82% мажи;
- Професионални војници - 5,45% жени и 94, 55% мажи;
- Цивилни лица - 37,47% жени и 62,53% мажи;
- Од вкупниот број на персонал во Армијата - 9,93% се жени и 90,07% се мажи.
- Споредбено со 2019 година се бележи пораст на бројот на жени офицери, изразено во %, зголемувањето изнесува 1,10%.



Зголемувањето на бројот на жени на високи позиции е во фокусот на Министерството и Армијата. Имено, во 2020 година, процентот на жени раководители изнесува 52%, а бројот на жени поставени на командни должности од повисок ранг изнесува 2.

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 разделени 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“ во 2020 година вкупниот број изнесува 98 учесници, од кои 33 односно 34% се жени, а 65 односно 64% се мажи.

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

Од вкупно 109 лица упатени на стручно оспособување и усовршување во странство, 23 лица или 21,10% се жени, а 86 лица или 78,89 % се мажи.

Споредбено со 2019 година се бележи пораст на бројот на жени кои се упатени на стручно оспособување и усовршување во странство, односно зголемувањето е за 3%.

Во 2020 година жена офицер за првпат е упатена на Школа за национална одбрана.

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 Родово сензитивен персонал во Министерството и Армијата.

5.1.3 Спроведување на родово одговорно буџетирање согласно родово буџетската изјава за програмата „Воена академија 2018 - 2020“.

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

5.1.5 Имплементирање на законските обврски и интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место;

5.1.6 Почитување на принципот на еднакви можности при партиципирање на меѓународни активности (конференции, работилници и сл.), како и при учество во меѓународни и мировни мисии и операции.

б) Реализирани активности

5.1.1 Усвоени измени и дополнувања на Законот за одбрана и на Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија.

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

- Реализиран семинар на тема „Заштита од вознемирување на работно место во Министерството и Армијата“.
- Реализиран семинар на тема „Родова еднаквост и родова перспектива“.
- Реализиран семинар за „Зајакнување –Градење на капацитетите на посредници за постапување во случај на вознемирување на работно место, механизам за постапување по жалби во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија“.
- Реализирање на родови обуки, како дел од предупатните обуки за персоналот кој се упатува на меѓународни и мировни мисии и операции.
- Вклученост на сертифицирани обучувачи од Министерството и Армијата во реализирање на родови обуки.

5.1.3 Спроведување на активности согласно Родово-буџетската изјава за програмата „Воена академија 2018 -2020“.

5.1.4 *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.*

5.1.5 *Имплементирање на законските обврски и интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место.*

- *Ажурирана листа на назначени посредници во случај на вознемирување на работно место, вкупно 24 лица од кои 13 (тринаесет од Министерството за одбрана) и 11 (единаесет) од Армијата, при што е запазен родовиот принцип.*
- *Подигната свест за превенција и заштита од вознемирување на работно место: промовиран Водичот за заштита од вознемирување на работно место, достапни информации на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана, на засебен подпрозорец „Стоп вознемирување“, каде се содржат сите важни документи и информации од оваа област, како и контакт телефони за совет, помош и пријавување на вознемирување.*

5.1.6 *Учество на меѓународни активности (конференции, семинари) во 2020 година:*

- *Учество на Senior Leader Seminar + Gender Focal Point Training;*
- *Учество на онлајн Годишна конференција за образование и обука на родовите во воени операции, организирана од Нордискиот центар за родова еднаквост (NCGM).*
- *(Online) Conference on the 20th Anniversary of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security – from Expectations to Reality;*
- *(Online) Inclusion and equal opportunities for women with disabilities in the defense sector.*
- *(Online) International conference project "Gender Equality - 20 Years after the adoption of UNSCR 1325 - The impact on the security and defence sector", SEDM process.*

в) Индикатори за мерење успешност

5.1.1 *Усвоени измени и дополнување на Законот за одбрана и Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија во 2020 година во кои е инкорпорирана родовата перспектива.*

5.1.2 *Број на спроведени обуки за конкретни целни групи, родово разделени податоци за учесници на обуки, број на родови обучувачи кои биле вклучени во реализирање на родови обуки.*

5.1.3 *Исполнети аутпут - индикатори од Родово - буџетската изјава за програмата „Воена академија 2018 - 2020“.*

5.1.4 *Број на вработени упатени на стручно оспособување и усовршување во земјата и во странство – родово разделени податоци за упатени лица.*

5.1.5 *Број на преземени активности и мерки за заштита од вознемирување на*

работното место.

5.1.6 Број на активности во меѓународен контекст и родово разделени податоци за учесници.

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

- Буџет на Министерството за одбрана.
- Поддршка од меѓународни организации.

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 за систематизација на работните места во Министерството. Според решението со кое се именувани, истите се одговорни за организација и спроведување на мерките во надлежност на Министерството и Армијата за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите 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.

Воедно, имаат пристап и им се достапни потребните информации за соодветна реализација на поставените задачи, непосредно соработуваат со другите членови на Работната група за родова перспектива, како и со сите организациони единици во Министерството за одбрана и со Офицерот за родови прашања во Кабинетот на Началникот на Генералштабот на Армијата .

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

Координаторка за еднакви можности:

- а) Слушателка

- Работилница на тема „Можности за вклучување на родовите прашања во

програмите на министерствата согласно Програмата за работа на Владата 2020-2024 - мандатни писма“ во организација на Министерството за труд и социјална политика, во соработка со UN Women Канцеларијата во Скопје, одржана во хотел Арка, Скопје, 20 октомври 2020 година.

б) Обучувачка

- Сертифицирана обучувачка за обука на тема: „Мобинг и разрешување конфликт на работно место“.

Учество:

- Член на работна група за изработка на измени и дополнителни на Законот за еднакви можности - активност во координација на Министерството за труд и социјална политика.
- Член на работната група за изработка на новата Стратегија за родова еднаквост (2021 - 2026) – активност координирана од Министерството за труд и социјална политика.

Заменичка-координаторка за еднакви можности:

а) слушателка

Учество:

- (Online) International conference project "Gender Equality - 20 Years after the adoption of UNSCR 1325 - The impact on the security and defence sector", SEDM process.
- Член на работна група за изработка на новата Стратегија за родова еднаквост (2021 - 2026) – активност координирана од Министерството за труд и социјална политика.

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 и споделување на извештаи од учество на активности од областа на родовата перспектива и заштита од вознемирување на работното место.

5.5.2 Изработка на извештаи од спроведени родови обуки.

5.5.3 Споделување на материјали (презентации и сл.) од реализираните обуки, брифинг/сосотаноци на родовите обучувачи.

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 „Родовата перспектива и улогата на жената во реформите на безбедносниот систем“, јануари 2020 година.

- Статија „Нула толеранција за вознемирување на работното место“, јануари 2020 година.
- Статија „Родовата еднаквост е приоритет – Промоција на видеото за привлекување на жените во Армијата и на Упатството за начинот на организирање и спроведување на родови обуки за вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија, април 2020 година.
- Статија „Презентација на родовата перспектива во Министерството и Армијата“, јуни 2020 година.
- Статија „Резолуцијата 1325 од очекувања до реалност“, декември 2020 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 Достапност на информации - 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:

- промотивно видео „Жените и мажите во Армијата се еднакви“ (достапно на веб страницата во подпрозорецот „Родова еднаквост“).
- кратки видео записи и брошури, со кои се охрабруваат и девојките и момчињата за пристапување кон воената професија.
- достапност на информации на подпрозорец на ВЕБ-страницата на Министерството „Пријави се биди дел од нашата Армија“ каде се достапни информации и обрасци за пријавување на огласите за прием во Армијата.

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

5.5.9 Гостување во телевизиски емисии на жени припадници 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?

- Иницијатива за усвојување на предлог текстот на Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325 на Советот за Безбедност на ООН (2020-2025) – стратегиска рамка.

5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни?

- Владата на седница одржана на 13 јули 2020 година го усвои текстот на Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325 на Советот за Безбедност на ООН (2020-2025) – стратегиска рамка.

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 разделени податоци во делот на управување со човечки ресурси и при реализирање на обуки, стручно оспособување и усовршување 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 сертифицирани родови обучувачи кои непосредно се вклучени во процесот на родово сензитивирање на персоналот во Министерството и Армијата – вкупно 18 сертифицирани обучувачи.

6.2.2. Назначено овластено лице за заштита од вознемирување на работното место и Офицер за родови прашања во Кабинетот на началникот на Генералштабот на Армијата.

6.2.3. Воспоставување на интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место и нивна достапност на веб страницата на Министерството - 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.

6.2.6. Соработка и поддршка од меѓународни организации и граѓанскиот сектор.

6.2.7. Размена на искуства, соработка и учество на активности (конференции, обуки и сл.) од регионален и меѓународен карактер.

6.3. Наведете примери за научени лекции

6.3.1. Формирањето на работна група за имплементација на родовата перспектива со вклучување на поголем број на вработени во Министерството и Армијата даде позитивни резултати во имплементирање на родовата перспектива и еднаквите можности на жените и мажите.

6.3.2. Континуираната поддршка од авторитетите во Министерството и Армијата претставуваше клуч за успех во имплементацијата на еднаквите можности за жените и мажите, како и во инкорпорирање на родовата перспектива.

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 имплементација на Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325 (2020 – 2025) согласно изработените Оперативни планови за имплементација од страна на сите чинители.

Министерството за одбрана формираше Тело за координација, мониторинг, евалуација (ТКМиЕ), кое е задолжено за координација, мониторинг, евалуација и известување за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325.

7.1.2. Спроведување на активности предвидени во новата Стратегија за родова еднаквост (2021 – 2026).

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

7.1.4. Зајакнување на капацитетите на сертифицирани обучувачи во Министерството и Армијата.

7.1.5. Континуирано спроведување на родови обуки и обуки за заштита од вознемирување на работно то место за персоналот во Министерството и Армијата.

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

7.1.7. Продлабочување на соработката со меѓународни и граѓански организации.

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 на жените и мажите.

– Подобрување на механизмите за следење и известување преку изработка и доставување на полугодишни извештаи, како и реализација на меѓуресорски состаноци за размена на искуства, споделување на добри практики и координација.

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

/