

*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 мажите Елена Иванова – заменичка на координаторката за еднакви можности на жените и мажите</i>
<i>Период на известување</i>	<i>2017 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>22. март 2018 година</i>

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

Датум, 22. март 2018 година

*Име и презиме
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)

- 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):

- Подигање на родовата свест во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија;
- Родова застапеност на вработените по категории и при учество на обуки во земјата и странство.

2.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори¹)

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:

- Изработена родово буџетска изјава за избраната Програма за родово одговорно буџетирање, Програма: Воена академија;
- Формирана работна група за планирање и спроведување на родово одговорно буџетирање

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

- Програмата ќе се спроведува во период 2018 – 2020 година.

¹ 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 Активните програмии 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

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

- Пораст на процент на пријавени кандидатки/ти за упис на Воена 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:

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?

4.2. 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)

- Базата на податоци во Министерството за одбрана има преглед на човечки ресурси по основа на пол.

Преглед на административни службеници по категории во 2017 година:

Б категорија - 4,63% жени и 5,66 мажи

В категорија - 19% жени и 32.41% мажи

Г категорија - 17,49% жени и 20,75% мажи односно вкупно 41,12 % жени и 58,82% мажи.

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 за учесниците на специјализирани обуки кои ги организира Министерството за одбрана (35% биле жени и 65% биле 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

- Подигање на родовата свест на персоналот во Министерството и Армијата
- Балансирано учество на жените и мажите при формирање на работни групи, комисии и сл.;
- Прифатена иницијатива на Министерството за одбрана од страна на земјите од А5 за родовата перспектива во поширок безбедносен контекст на Состанокот на министрите за одбрана на САД – Јадранската повелба „Интеграцијата е целта, соработката е начинот“ (одржан 1. декември 2017 година, Охрид)

б) Реализирани активности

- Учество на обуки од регионален и меѓународен карактер:

"Utility of Gender in Peace Support Operations Course" (29.мај - 2.јуни 2017 во Сараево, БиХ) со една учесничка;

"Gender Mainstreaming in Security and Defense Leadership – a comprehensive approach " (12.-16. јуни 2017 во Букурешт, Романија) со една учесничка.

Конференцијата е дел од Проектот на SEDM „ Жените лидери во безбедноста и одбраната“;

NATO Committe on Gender Perspectives - 2017 Annual Conference at NATO HQ (30. мај-2.јуни 2017 во Брисел, Белгија) со еден учесник и две учеснички;

"A comprehensive Approach to Gender in Operations" (10. – 15. декември 2017 година, Хаг ,Холандија) со две учеснички;

- Учество на обуки за обучувачи

"Gender Training of the Trainers Course" (15-26. мај 2017 година во Загреб, Хрватска) со курс директор и две учеснички;

- Родова обука на сите нивоа, како и родова обука на сите припадници кои се упатуваат на мировни мисии.

в) Индикатори за мерење успешност

- Зголемен број на сертифицирани родови обучувачи;
- Подигнато ниво на родова свест;

- Интегрирање на родовата обука во плановите за обука.

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

- Буџет на Министерството за одбрана;

- Согласно договорите за соработка на 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?

- Не

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

а) координатор за еднакви можности

- Работилница : „Родово одговорно креирање политики и буџетирање за органите на државна управа“ (16 ноември 2017 година, Скопје);

- Тркалезна маса на тема: „5 години по усвојување на Стратегијата на Владата за родово одговорно буџетирање – предизвици и идни планови“ (22 декември 2017 година, Скопје);

- Работилница: Родово одговорно креирање политики и буџетирање за органите на државна управа“ (26-27 декември 2017 година , Велес);

- Јавна дебата: „Измени и дополнувања на Законот за спречување и заштита од дискриминација “(20 октомври 2017,Скопје).

б) заменик координатор за еднакви можности

- Работилница : „Родово одговорно креирање политики и буџетирање за органите на државна управа“ (16 ноември 2017 година, Скопје).

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 :

- Изработка на извештаи од учество на активности и споделување со сите инволвирани лица и организациони единици во Министерството за одбрана;
- Изработка на извештаи од спроведени специјализирани обуки и доставување до авторитетите и до соодветни организациони единици во Министерството за одбрана;
- Споделување на материјали од реализираните родови обуки.

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:

- Промовирање и унапредување на еднаквите можности во рамките на надлежностите на Министерството за одбрана;
- Имплементирање на родовата перспектива во стратешките документи на Министерството за одбрана;
- Водење на база на родово разделени податоци во делот на управување со човечки ресурси и при реализирање на обуки;

6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса

Добра 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 персоналот во 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.)

- Формирање на работна група за координација на активностите во Министерството и Армијата од доменот на еднаквите можности на жените и мажите, со цел соодветна имплементација на законски и подзаконски прописи;
- Интерно уредување на прашања од областа на родовата еднаквост во Министерството и Армијата;
- Координирација и учество на активности согласно Националниот акциски план за родова еднаквост (2017 – 2020);
- Спроведување на активности согласно родово буџетската изјава за избраната програма: Воена академија 2018 – 2020;
- Родово сензитивирање на персоналот во Министерството и Армијата од страна на сертифицираните родови обучувачи;
- Унапредување на соработка на регионално и 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