

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

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Орган на државна управа (назив)	МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА
Изработил (име, презиме и функција)	Билјана Стевкова – координаторка за еднакви можности на жените и на мажите Елена Иванова – заменичка на координаторката за еднакви можности на жените и на мажите
Период на известување	2024 година
Датум на поднесување на Извештајот	7 март 2025 година

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

Датум, 7 март 2025 година

*Име и презиме
Министер за одбрана
Владо Мисајловски*

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**
- B) Програмски**

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

2.2.1 Зајакнати механизми за родова еднаквост во Министерството за одбрана.

2.2.2 Мониторирање и известување за имплементацијата на Вториот Национален акциски план (НАП) на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуција 1325, Жени, Мир и Безбедност (2020-2025) - стратегиска рамка.

– Оперативен план за имплементација на Вториот НАП за имплементација на Рез.1325 на Министерството за одбрана (2021 – 2025).

2.2.3 Зајакнати компетенции на персоналот во Министерството и Армијата на Република Северна Македонија во областа на родовата еднаквост и заштита од вознемирување на работно место.

2.2.4 Донесен Акциски план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија (2024 – 2028) согласно Извештајот од родовата само – проценка (РСП) во Министерството и Армијата – Договор за соработка со Женевскиот Центар за управување со безбедносниот сектор (ДЦАФ).

2.2.5 Спроведување на родово одговорно буџетирање за избрана потпрограма.

2.2.6 Функционални интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место во Министерството и Армијата.

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

2.3.1 Зајакнати механизми за родова еднаквост во Министерството за одбрана.

Функционирање на веќе воспоставените механизми и зајакнување на вештините и компетенциите на персоналот :

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.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf

- Координаторка и зам. координаторка за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана (2017 година);
- Офицер за родова еднаквост во Кабинетот на Началникот на Генералштабот на Армијата (2019 година);
- Партиципирање во Регионална работна група – активности во рамки на регионалниот проект со UNDP/SEESAC;
- Работна група за координација, мониторинг и известување за имплементација на Вториот НАП на Република Северна Македонија за имплементација на Рез.1325 (2021 година);
- Работна група за спроведување на Акцискиот план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија (2024-2028);
- Работна група за планирање и спроведување на родово одговорно буџетирање за потпрограма 11 за која е изработена родово буџетска изјава (2022 година);
- Базен од 27 сертифицирани родови обучувачи;

2.3.2 Мониторирање и известување за имплементацијата на Вториот Национален акциски план (НАП) на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуција 1325, Жени, Мир и Безбедност (2020-2025) - стратегиска рамка.

- Шестмесечно брифирање за постигнатите резултати од имплементацијата од Вториот НАП пред Интерресорска советодавна и консултативна група за еднакви можности на жените и мажите при Владата на Република Северна Македонија;
- Изработка на полугодишен извештај (за 2024 година) и годишен извештај (за 2023 година) за постигнатите резултати од имплементацијата на Вториот НАП за имплементирање на Резолуцијата 1325 „Жени мир и безбедност“;

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

- Зајакнати капацитети на персоналот во Министерството и Армијата во областа на родовата еднаквост – организирање на обуки.
- Број на учесници на обуки, курсеви и работилници – водење на родово разделени податоци.

2.3.4 Спроведување на родова само - проценка во Министерството и Армијата

- Во насока на унапредување на родовата компонента во Министерството и Армијата беше спроведена родова само-проценка (2023-2024) согласно која се изработи Извештај со развивање на препораки и донесување на Акциски план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија (2024 – 2028) како крајни производи на спроведената РСП (2024 година).

2.3.5 Функционирање на интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место во Министерството и Армијата

- Донесено Решение со кое се определени овластено лице, заменик овластено лице и посредници во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија (вкупно 20 посредници, од кои 4 мажи и 16 жени), согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место.

-Спроведена обука на тема: „Заштита од вознемирување на работно место и разрешување конфликти“ со сертифицирани обучувачи од Министерството за одбрана, на која земаа учество вкупно 17 учесници од кои 15 жени и 2 мажи (ноември 2024 година).

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:

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

3.1.2 Преземени активности и имплементирани мерки на програми и потпрограми во кои е вклучена родовата перспектива:

- родово буџетска изјава за Потпрограма 11- Стручно оспособување и усовршување во земјата и странство (2022-2025)

<https://mod.gov.mk/inc/uploads/2022/08/Rodovo-Budzetstka-izjava-24.08.2022.pdf>

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

3.2.1 Инкорпориран принцип на еднакви можности во законски и подзаконски акти и стратешки документи:

- Инкорпориран принцип на еднакви можности во Законот за вработените во Министерството за одбрана („Службен весник на Република Северна Македонија бр. 53/24“) согласно: Член 10 (1) Законот има родово сензитивен пристап и еднаква применливост кај жените и кај мажите. (2) Сите поими во законот употребени во машки род, подразбираат исти поими во женски род. (3) Почитување на родовата еднаквост и начелото на еднакви можности на жените и мажите се применуваат во сите одредби утврдени во овој закон

- Колективен договор на Министерството за одбрана („Службен весник на Република Северна Македонија “бр. 36/24): член 54: Синдикатите преку свои претставници се грижат за имплементација и спроведување на мерките за заштита на вработените од дискриминација, вознемирување, полово вознемирување и психичко вознемирување (мобинг) на работно место.

- Континуирано инкорпорирање на принципот на родовата еднаквост и еднаквите можности на жените и мажите во подзаконски документи.

3.2.2 Министерството за одбрана ќе го продолжи процесот на спроведување на родово одговорно буџетирање:

- Министерството за одбрана го продолжува процесот на имплементација на родово одговорното буџетирање преку потпрограмата 11 - Стручно оспособување и усовршување во земјата и странство;
- постигнатите резултати по индикаторите наведени во изјавата ќе бидат содржани во Годишниот извештај за Родово одговорно буџетирање за 2024 година.

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

3.3.1 Индикатори се предвидени во Оперативниот план на Министерството за одбрана за имплементација на Вториот НАП за имплементирање на Резолуцијата 1325 „Жени мир и безбедност“;

3.3.2 Индикатори се предвидени во родово буџетската изјава за потпрограмата 11 и истите ќе се следат во периодот 2022 – 2025;

3.3.3 Индикатори се предвидени во Акцискиот план за унапредување на родовата еднаквост во министерството за одбрана и Армијата на Република Северна македонија (2024-2028).

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

Напредокот ќе биде содржан во Годишниот извештај за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325 и Годишен извештај за родово одговорно буџетирање на Министерството за одбрана. Истите се објавуваат на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана, потпрозорец „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 Партиципирање во втората фаза на Регионалниот проект „Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“ во организација на UNDP/SEESAC

Во проектот се вклучени четири држави: Република Северна Македонија, Република Србија, Босна и Херцеговина и Црна Гора и се реализирани следниве активности:

Регионални активности:

1. Претставници од Министерството и Армијата земаа учество на следните активности:

- **9-ти регионален состанок на родовите обучувачи** во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите на Западен Балкан. На состанокот земаа учество 20 учесници, претставници од Министерствата за одбрана и Армиите на Црна Гора, Србија, Република Северна Македонија и Босна и Херцеговина. Од министерството за одбрана на Република Северна Македонија, учесници од областа на родовата еднаквост земаа учество 2 лица. Состанокот беше одржан во периодот 17-20 септември 2024 година, Србија.

- **Финализиран е „онлајн курс за родова еднаквост“**, подготвен во рамки на регионалниот проект со UNDP/SEESAC, кој ќе биде достапен за персоналот од Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија, во чија подготовка активно беа вклучени претставници (родови обучувачи) од Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.

- **Регионален работен состанок со цел: обука и подготовка на идните администратори на он-лајн курсот за родова еднаквост во организација на UNDP/SEESAC**, на кој зема учество претставник од родовите обучувачи од Министерството за одбрана. Состанокот беше одржан на 27 март 2024 година во Белград, Србија.

2. Соработка со Женевскиот Центар за управување со безбедносниот сектор (ДЦАФ) - спроведување на процесот на родовата само-проценка во Министерството и Армијата.

За успешно спроведување на истиот, беа спроведени активности на кои земаа учество членовите на работната група за спроведување на родовата само – проценка (персонал од Министерството и Армијата):

- Во текот на 2024 година се спроведоа активности предвидени во четвртата фаза - фазата на валидација на извештајот од РСП и изготвување на Акциски план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија (2024 – 2028).

Оваа фаза вклучи две посебно дизајнирани работилници за преглед, рефлексивна и валидација на извештајот од РСП:

- Работилница „Наоди од проценката и препораки“ одржана во период 24-25 јануари 2024 година;

- Работилница за „Подготовка на Акциски план - свот анализа, приоритети, смарт цели, анализа на ризици и градење стратегии за нивно надминување, засегнати страни, имплементација и дефинирање на идните активности“ одржана 14-16 февруари 2024 година.

- Одржани работни состаноци и координација со претставници од ДЦАФ и консултантките/експертки во насока на организирање на активностите и целиот процес на родовата само-проценка односно изготвување на финалниот извештај и изработка на акциски план (2024-2028);

- Формирана работна група за спроведување на Акцискиот план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството и Армијата (2024-2028).

3. Соработка со Центарот за безбедносна соработка - RACVIAC

Реализиран курс „Обука за обучувачи“ во организација на RACVIAC во период од 02 - 13 Септември 2024 година, Загреб, Хрватска, на кој беше ангажиран во својство на инструктор - синдикален лидер - сертифициран обучувач од Министерството за одбрана - Воена академија. (<https://www.racviac.org/gender-training-of-trainers-course-successfully-concludes-at-racviac/>)

Во организација на НАТО Командата во Брисел, Белгија и Центарот за безбедносна соработка RACVIAC – Загреб, Р. Хрватска, а во соработка и поддршка со Нордискиот центар за родот во воени операции (NCGM), во октомври 2024 година во Тунис се реализираше двонеделна обука за обучувачи за 35 учесници од армијата на Тунис на која родова обучувачка од Министерството за одбрана на Република Северна Македонија беше ангажирана во организација и реализација на обуката во својство на обучувач и лидер на синдикална група.

Други активности:

- Учество на панел дискусија Deep Dive Recap: „The Balkans and the Gender Perspective“, организирана од NATO International Military Staff (IMS) Office of the Gender Advisor. Дискусијата е одржана на 17 јануари 2024 година (https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_222406.htm)
- „Портокалов“ панел за питомците од прва, втора и трета година на студии и нивни командири по повод одбележувањето на меѓународниот ден за елиминација на сите форми на насилство врз жените и девојчињата, одржан на 25 ноември 2024 година (<https://www.facebook.com/share/p/15m6PvAKcj/>)
- Посета на Ресурсен центар при Министерството за труд и социјална политика со питомците од Воена академија, по предметот „Социологија“, тема:Родова еднаквост, реализирана на 19 декември 2024 година (https://mtspresursencentar.mk/event/on-december-19-2024-the-resource-center-was-visited-by-cadets-from-the-military-academy-2024-1219?fbclid=IwY2xjawIS6ThleHRuA2FlbQIxMAABHeuDkTEeh6cOFi3GdPG4QIm0H6TlwMn9W1_b3Gv87urVctSL9nxkOBkYAA_aem_QRj41cJbCH593Dq-6mxEfA)

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 2024 година, искажани во % од вкупниот број на административни службеници:

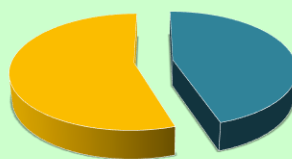
- Б категорија - 54 % жени и 46 % мажи;
- В категорија - 46 % жени и 54 % мажи;
- Г категорија - 49 % жени и 51 % мажи;

Вкупно за сите категории заедно – 48% жени и 52 % мажи.

ПТЛ (помошно - технички персонал) - 11 % се жени и 89 % се мажи.

Се забележува зголемување на процентот на жените во Министерството, особено во категоријата Б за 5% и категорија В за 2%, но и во вкупниот процент за сите категории за 1%.

Административни службеници во МО



■ Жени ■ Мажи

Родово разделени податоци за воени лица во Министерството и Армијата во 2024 година:

- Од вкупниот број на персонал во Армијата – 11,99 % се жени и 88,01 % се мажи.
- Офицери – 21,67 % жени и 78,33 % мажи;
- Подофицери – 11,99 % жени и 88,01 % мажи;
- Професионални војници – 7,04 % жени и 92,96 % мажи;
- Цивилни лица - 26,78 % жени и 73,22 % мажи;



Во Армијата евидентно е зголемување на процентот за 2,82 % , во категоријата жени – офицери.

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 го применува принципот на еднакви можности и води преглед на родово разделени податоци во делот на стручното оспособување и усовршување. Воедно, забележително е задржување на процентот на учеството на жените упатени на обуки во земјата и странство.

– Обуки во земјата (специјализирани обуки) организирани од Министерството за одбрана – Центар за обука “Д-р Џозеф Крузел” за различни целни групи: административни службеници во Министерството, воен и цивилен персонал на служба во Армијата.

Во 2024 година од вкупно 312 учесници, 137 или 44 % беа жени, додека 175 или 56 % беа мажи.

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

Во 2024 година за стручно оспособување и школувања во странство се упатени вкупно 232 лица од Министерството и Армијата, од кои односно 15% се жени, а 85% 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:

Министерството за одбрана ја вклучува родовата перспектива во сите сегменти од работните процеси и стратешки и планирачки документи.

Статус на реализација на Цел 2: Подобрување на положбата на жените во сите сфери и приватниот живот, односно Специфична цел 2.7: Унапредување на родовата еднаквост за постигнување и одржување позитивен мир (Жени, Мир и Безбедност). Во рамките на оваа специфична цел проектирани се резултати и предвидени се индикатори на ниво на планираните резултати.

а) Постигнати резултати

5.1.1 Зголемено учество на жени во областа на одбраната, особено на позиции на донесување одлуки

Во 2024 година се бележи зголемување за 1% на вкупниот број на жените во Министерството споредбено со 2023 година, како и зголемување на застапеноста на жените во категорија Б за 5%, како и во категорија В за 2%.

Во 2024 година се бележи зголемување на застапеноста на жените во Армијата споредбено со 2023 г. која изнесува 11,99%, споредбено со 2023 година кога процентот изнесуваше 11,23%. Како и во категоријата офицери зголемување за 2,85% и кај професионалните војници зголемување за 0,7%.

Во учебната 2024/2025 се бележи задржување на високиот процент на запишани питомки, кој изнесува 21,87%.

На стручно оспособување и усовршување на офицери за потребите на службите на Армијата учествувале вкупно 60 учесници, од кои 48,3% се жени.

Во Постојаната делегација на Република Северна Македонија на НАТО во Брисел, Кралство Белгија се упатени на работа две жени. Во постојаната мисија при ОБСЕ во Виена, Австрија е упатена една жена и една жена во Центарот за безбедносна соработка – RACVIAC, Р. Хрватска.

Воедно, на конкурсите за запишување питомци/питомки на Воената академија, во огласите за прием на професионални војници и цивилни лица на служба во Армијата, има посебен параграф со кој девојките и жените се охрабруваат да се пријавуваат.

5.1.2 Родово сензитивен персонал во одбраната

Министерството за одбрана во континуитет ја вклучува родовата перспектива во образованието и обуката.

Во насока на подигање на свеста за родовите аспекти на воената професија кај питомците - идни офицери и нивната улога во промовирање на тие вредности и

спроведување во практика, на Воената академија се интегрирани содржини од оваа област во предметите: Военa психологија, Социологија, Военa историја и Човековите права.

Министерството располага со 27 сертифицирани родови обучувачи (18 жени и 9 мажи) кои се вклучени во зајакнување на родовата свест на персоналот.

б) Реализирани активности

5.1.1 Министерството за одбрана континуирано спроведува активности за популаризација на воената професија за привлекување на квалитетен кадар за пополна на Армијата.

5.1.1 Јавни кампањи, јавни дебати, изготвување видео/аудио/печатени материјали

5.1.2 Поттикнување на еднакво учество на обуките и за мажи и за жени во одбраната (семинари/работилници).

в) Индикатори за мерење успешност

5.1.1 Вработени во одбрана, по пол, по работни позиции, по категории

5.1.2 Зголемување на бројот на жени вработени во одбрана и поставени на позиции на донесување одлуки

5.1.2 Достапност на издвоени и интегрирани образовни програми/модули, по институција

5.1.2 Вработени што поминале обуки за родова еднаквост, по пол:

Во 2024 година во Министерството за одбрана е организирана и спроведена обука на тема „Родова еднаквост“ вкупно 20 учесници (13 жени и 7 мажи).

Родовата обука е дел и од предупатните обуки за персоналот кој се упатува на меѓународни и хуманитерни мисии и операции.

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

- Буџет на Министерството за одбрана.
- Поддршка (донации) 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 за нивно одредување, 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.

Воедно, имаат пристап и им се достапни потребните информации за соодветна реализација на поставените задачи, непосредно соработуваат со лицето поставено

на систематизираното место Помлад соработник за родова еднаквост, со останатите механизми (интерни) во областа на родовата еднаквост, како и со сите организациони единици во Министерството за одбрана. Воедно, остваруваат соработка и со Офицерот за родова еднаквост 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 на жените и мажите:

а) Слушателка

б) Обучувачка

Сертифицирана обучувачка за обука на тема: „Мобинг и разрешување конфликт на работно место“ ангажирана како предавач во реализирање на обука на оваа тема , ноември 2024 година.

Учество

- Координаторка на работна група за Родово одговорно буџетирање во Министерството.
- Учество во активностите за спроведување на родова само-проценка во Министерството за одбрана (проект со ДЦАФ) и изработка на Акцискиот план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија (2024 – 2028), како член на работна група.
- Учество во активности во регионалниот проект „Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“ во организација на UNDP/SEESAC.
- Посредник во случај на вознемирување на работно место во Министерството.

Заменичка-координаторка за еднакви можности на жените и мажите:

а) Слушателка

- Обука на тема: „Заштита од вознемирување на работно место и разрешување конфликти“, ноември 2024 година.

б) Обучувачка -/

Учество

- Учество во работна група за Родово одговорно буџетирање во Министерството.
- Посредник во случај на вознемирување на работно место во Министерството.

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 и материјали 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, кои се дел од полугодишните и годишни анализи.

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

- Реализиран состанок со родовите обучувачи од Министерството и Армијата (мај 2024 година).

- Одржување на работни состаноци на работните групи формирани во Министерството, пренесување на стекнати знаења, искуства, споделување на добри практики.

5.5.4 Достапност на информации - подпрозорец на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана „Родова еднаквост“.

5.5.5 Достапност на информации - подпрозорец на ВЕБ страницата на Министерството и Армијата „Стоп вознемирување“.

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?

5.7. Наведете дали и со какви предизвици сте се соочиле во текот на извештајната година и какви предлози за нивно надминување сте дале:

6. ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ:

Добри практики и научени лекции:

6.1.1. Имплементирање на родовата перспектива во стратешките документи, 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.

6.1.3 Изработен регионален “он лајн курс за родова еднаквост” кој ќе биде достапен за персоналот од Министерството и Армијата.

6.1.4. Спроведен процес на родова само - проценка со цел унапредување на родовата еднаквост на институционално ниво. Врз основа на наодите од РСП, беше изработен извештај со конкретни препораки, како основа за изработка на акцискиот план, со што дополнително ќе се промовира институционалната култура која обезбедува еднакви можности на жените и мажите во Министерството и Армијата.

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 27 НАТО сертифицирани обучувачи.

6.2.2. Функционирање на интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место и нивна достапност на веб страницата на Министерството преку посебен потпрозорец „Стоп вознемирување“.

6.2.3 Соработка и поддршка од меѓународни организации (преку регионални проекти и проектни активности на билатерално ниво) во голема мера дава инпут во процесите на интегрирање на родовата перспектива во Министерството и Армијата.

6.3. Наведете примери за научени лекции

6.3.1. Размена на искуства, соработка и учество на активности од регионален и меѓународен карактер.

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, мониторинг и евалуација на Вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325 (2020 – 2025) согласно изработените Оперативни планови за имплементација на сите чинители од страна на Работната група за координација, мониторинг, евалуација.

7.1.2 Спроведување на проектирани активности од Оперативниот план на Министерството за одбрана за имплементација на Вториот НАП за Рез. на 1325 на Република Северна Македонија (2020-2025), а со цел постигнување на предвидени резултати во петте стратешки цели од истиот.

7.1.3. Спроведување на активности согласно Стратегија за родова еднаквост (2022 – 2027).

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

7.1.5. Унапредување на вештините на сертифицирани родови обучувачи во Министерството и Армијата.

7.1.6. Континуирано спроведување на родови обуки и обуки за заштита од вознемирување на работното место за персоналот во Министерството и Армијата.

7.1.7 Активности со поддршка од меѓународни организации во 2025 година (продолжување на соработката со ДЦАФ).

– Спроведување на активностите од Акцискиот план за унапредување на родовата еднаквост во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.

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.

- Вмрежување на координаторите за еднакви можности на жените и мажите од институциите.

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

/