

*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>2021 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>17 март 2022 година</i>

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

Датум, 18 март 2022 година

*Име и презиме
Министерка за одбрана
Славјанка Петровска*

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 Инкорпориран принцип на еднакви можности во стратешки документи, програми и потпрограми на 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 за 2021 година.

2.2.3 Зајакнување на капацитети на персоналот во Министерството и Армијата на Република Северна Македонија во областа на родовата еднаквост и заштита од сите форми на вознемирување.

2.2.4 Инкорпорирање на родовата перспектива во образование и обука во одбраната.

2.2.5 Спроведување на родово одговорно буџетирање за избрана програма.

2.2.6 Функционирање на интерните 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 Инкорпориран принцип на еднакви можности за мажите и за жените во подзаконски акти и стратешки документи.

- број на донесени документи и број на документи во изработка.

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.

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 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

- формирана работна група за координација, мониторинг и евалуација на индивидуалните оперативни планови на институциите за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325;
- одржани состаноци и работилници со претставници од задолжените институции на национално ниво и со ЗЕЛС;
- шестмесечно брифирање за постигнатите резултати од имплементацијата од Вториот НАП пред Интерресорска советодавна и консултативна група за еднакви можности на жените и мажите;
- број на реализирани активности согласно Оперативниот план за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325 на Министерството за одбрана.

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 и заштита од вознемирување на работното место;
- број на учесници на обуки, курсеви и работилници;
- реализирана е обука за „Градење на капацитетите на посредници за постапување во случај на вознемирување на работно место, механизам за постапување по жалби во МО и Армијата“. Обуката е реализирана со експерти од UNDP/SEESAC и анагажман на две сертифицирани родови обучувачки од Министерството за одбрана, со 12 учесници, месец јануари 2021 година;
- реализирана е обука за спроведување на истражување за задоволството од работата на вработените во Министерството за одбрана и Армијата, на која што учествуваа претставници од Министерството за одбрана и Армијата, во организација на UNDP/SEESAC, со 11 учесници, месец март 2021 година;
- реализиран е on-line курс на тема „Integration of Women and Gender Perspectives into Armed Forces“. На курсот учествуваа шест родови претставници од Министерството за одбрана и Армијата, мај/јуни 2021 година;
- реализирана е обука на тема: „Запознавање на персоналот од Армијата со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работно место и Упатството за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија“. Оваа обука е релизирана во месец јуни и месец декември 2021 година со припадници на Армијата и истата е спроведена од страна на сертифицираните родови обучувачи од составот на Армијата;
- реализирана обука на тема „Статистичка анализа и обработка на податоци“ со осум претставници од составот на Министерството за одбрана и Армијата, во организација на UNDP/SEESAC, септември 2021 година;
- едно лице го посетуваше и успешно го заврши курсот за Родови претставници (GFP). Курсот беше реализиран on-line во организација на Нордискиот центар за родот во воени операции (NCGM), октомври 2021 година;

- учество на on-line советување на тема: „Улогата на жените и важноста од имплементација на Резолуцијата 1325 на ОН“, во организација на Академијата за судии и јавни обвинители Павел Шатев, каде што учествуваа четири претставници од Министерството за одбрана и Армијата, декември 2021 година;
- учество на работилница на тема: “Развој на капацитетите за управување врз основа на резултати и известување“ (Мониторинг, прибирање податоци и известување по индикатори за успешност). Истата беше организирана од страна на Министерството за труд и социјална политика во соработка со канцеларијата на UN Women, декември 2021 година, во Охрид, со учество на двајца претставници од Министерството за одбрана;
- со припадниците од Армијата кои земаа учество на меѓународна вежба реализирана е родова обука со темите: Имплементација на резолуцијата на ООН 1325 и потребата од родова застапеност, мај 2021 година;
- реализирано предавање во времетраење од два наставни часа на тема “Еднакви можности“ по предметот лидерство и етика согласно План и програма за основен курс за прием на подофицери (ОКПОФ) за вкупно 70 слушатели на ОКПОФ, август 2021 година;
- од страната на Командата за обука и доктрини преземени се мерки и активности во текот на 2021 година и извршено е ажурирање на сите планови и програми за реализација на курсеви со вградување на содржини и теми од родовата перспектива;
- во рамките на соработката и поддршката од UNDP/SEESAC – мали проекти, креирана е обука “Имплементација на родовата перспектива“ наменета за наставниот кадар, чија реализација поради состојбата со Ковид 19 е одложена за 2022 година;
- министерство за одбрана располага со базен од сертифицирани родови обучувачи, чиј број во 2021 година се зголеми за уште тројца и вкупно изнесува 21 родов обучувач. Овие обучувачи активно се вклучени во спроведување на родовите обуки, но и земаат учество на други активности од национален и меѓународен контекст;
- спроведени се родови обуки како дел од предупатните обуки за персоналот кој се упатува во мировни мисии.

2.3.4 Инкорпорирање на родовата перспектива во образование и обука во одбраната

- партиципирање во регионална работна група со 6 претставнички од Министерството и Армијата за изработка на Регионалната Студија за интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во државите од Западен Балкан во рамки на регионалниот проект со UNDP/SEESAC;
- реализирани состаноци на регионалната работна група – изработка на нацрт студија;
- родовата перспектива е интегрирана во обуката на кандидатите за војници (ПФВ), Основна борбена обука на војници на доброволно служење на воениот рок (ВДСВР),

обуката на професионалните војници (ПФВ), обуката за подофицери, како и во специјалистичката обука согласно родот и службите во Армијата.

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

- реализирана on-line обука „Заштита од вознемирување на работно место и разрешување на конфликти“, спроведена од страна на сертифицирани обучувачи од Министерство за одбрана, за 23 учесници, персонал од Министерството и Армијата, месец април 2021 година;
- број на пријавени случаи за вознемирување на работно место и постапување по истите.

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

- „Втора Регионална студија за положбата на жените во вооружените сили во државите на Западен Балкан“ (достапна на <https://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-MKD.pdf>)
- „Прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан“ (<https://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/UNDP---Gender-Equality-in-the-Military---Handbook-MKD.pdf>)

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 подзаконски акти и стратешки документи.

3.1.2 Министерството за одбрана ќе го продолжи процесот на спроведување на родово одговорно буџетирање.

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 подзаконски акти и стратешки документи:

- донесен нов Правилник за спроведување на конкурс за избор и запишување на кандидати со завршен прв циклус на студии за стручно оспособување и усовршување за офицери за служби со кој е регулирано дека при изборот на кандидатите се води сметка за соодветна и правична застапеност на припадниците на етничките заедници и развој на родовата перспектива, при тоа почитувајќи го принципот на стручност и компетенции;
- изработен драфт текст на Долгорочен план за развој на одбранбените способности (2022 – 2031) се предвидува развивање на родовата еднаквост во сите сегменти од работните процеси;
- изработена драфт текст на нова Стратегијата за образование и обука.

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

- избор на нова програма 11 – Стручно оспособување и усовршување во земјата и странство за која ќе биде изработена нова родово буџетска изјава.

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

3.3.1 Примена на Правилникот за спроведување на конкурс за избор и запишување на кандидати со завршен прв циклус на студии за стручно оспособување и усовршување за офицери за служби.

3.3.2 Индикаторите ќе бидат предвидени во родово буџетската изјава за новата избраната програма и ќе се следат во периодот 2022 – 2025.

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

<https://www.mod.gov.mk/storage/2021/11/Pravilnik-za-sproveduvanje-na-konkurs-za-izbor-i-zapisuvanje-za-oficeri-za-sluzbi.pdf>

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 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 и се реализирани следниве активности:

- двајца претставници од Министерството и Армијата земаа активно учество како членови во Регионална работна група за изработка на „Регионален прирачник за спречување на родова базирана дискриминација, сексуално насилство и вознемирување во министерствата за одбрана и во армиите на земјите од Западен Балкан“;*
- учество на претставници од Министерството и Армијата во регионална работна група за изработка на втората „Регионална студија за положбата на жените во вооружените сили во државите од Западен Балкан“. Студијата ги прикажува резултатите од мерењето на напредокот кон порамноправна положба на жените во министерствата за одбрана и армиите опфатени во проектот, кои овозможуваат споредба на резултатите на првата Регионална студија, односно дава споредбени податоци 2012-2019 година;*
- спроведен 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“, Скопје (јануари 2021 година). Обуката е спроведена со експерти ангажирани од UNDP/ SEESAC и 2 (двајца) сертифицирани родови обучувачи од Министерството за одбрана;*
- одржан 13-ти Регионален состанок за механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан на кои земаа учество претставници од Министерството и Армијата (април 2021 година);*
- реализирана е обука за спроведување на истражување за задоволството од работата на вработените во Министерството и Армијата, на која што учествуваа претставници од Министерството за одбрана и Армијата, во организација на UNDP/SEESAC (март 2021 година);*
- реализирана е обука на тема „Статистичка анализа и обработка на податоци“ со персонал од составот на Министерството и Армијата, во организација на UNDP/SEESAC (септември 2021 година);*
- потпишана Декларација за соработка и имплементација на родовата перспектива во земјите од Западен Балкан во рамките на регионалниот проект на UNDP/SEESAC, во Црна Гора (декември 2021 година). На настанот земаа учество државниот секретар и две претставнички од Министерството за одбрана. Воедно, беа промовирани двете публикации <https://www.seesac.org/Gender-and-Security>.*
- „Втора Регионална студија за положбата на жените во вооружените сили во државите на Западен Балкан“ и*

- „Прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан”;

- формирана регионална работна група за изработка на Регионалната Студија за интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во државите од Западен Балкан. Студијата ќе содржи детален преглед на системите за образование и обука во одбраната во четирите земји од Западен Балкан: Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со анализа на степенот на интеграција на родовата перспектива во процесот на образование и обука во одбраната. Во оваа работна група Министерството за одбрана учествува со 6 (шест) претставнички кои активно се вклучени во изработка на Студијата (одржани два регионални состаноци на работната група во април /септември 2021 година);

– поддршка од UNDP/SEESAC на Министерството за одбрана изразена преку обезбедување на работен и промотивен материјал, кој ќе се користи при спроведување на обуките.

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 2021 година, искажани во % од вкупниот број на административни службеници:

- Б категорија - 48 % жени и 52 % мажи;
- В категорија - 59 % жени и 41 % мажи;
- Г категорија - 49 % жени и 51 % мажи, односно вкупно за сите категории заедно – 45 % жени и 55 % мажи.

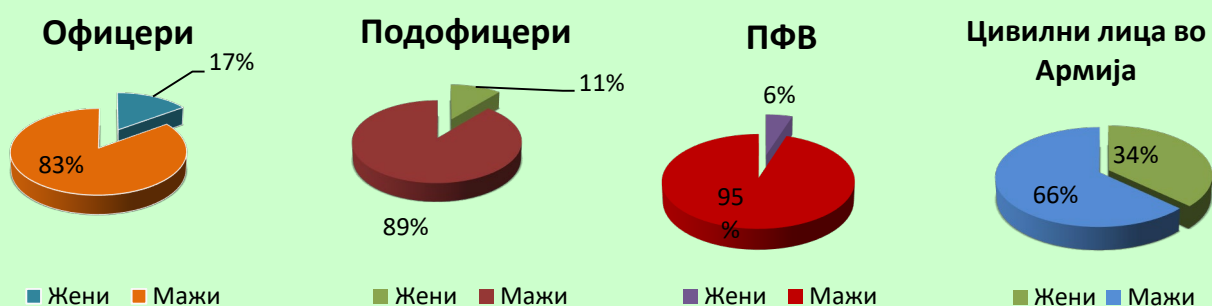
ПТЛ (помошно - технички персонал) - 11 % се жени и 89 % се мажи.

Административни службеници во МО



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

- Офицери – 17% жени и 83% мажи;
- Подофицери – 11 % жени и 89 % мажи;
- Професионални војници – 6 % жени и 94 % мажи;
- Цивилни лица - 34 % жени и 66 % мажи;
- Од вкупниот број на персонал во Армијата – 10 % се жени и 90 % се мажи.
- Споредбено со 2020 година се бележи пораст на бројот на жени офицери и професионални војници, изразено во %, зголемувањето изнесува 1 % поединечно во двете категории.



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.

Запазувајќи го принципот на еднакви можности, од вкупниот број на учесници на специјализираните обуки спроведени во Центарот за обука “Д-р Џозеф Крузел” во 2021 година вкупниот број изнесува 395 учесници, од кои 183 или 46% се жени, а 212 односно 54% се мажи.

Споредбено со 2020 година се бележи пораст на бројот на жени кои земале учество на специјализираните обуки, односно зголемувањето е за 12%.

- 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 170 лица упатени на стручно оспособување и усовршување во странство, 40 односно 23% се жени, а 130 лица односно 77% се мажи.

Споредбено со 2020 година се бележи задржување на процентот на жени кои се упатени на стручно оспособување и усовршување во странство, и пораст на истиот за 2%.

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 Унапредени еднакви можности на жените и мажите преку вклучување на родовата перспектива во подзаконски акти, стратешки документи, програми, потпрограми и планови.

5.1.2 Родово сензитивен персонал во Министерството и Армијата.

5.1.3 Спроведени активности во областа на родово одговорно буџетирање

5.1.4 Примена 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 Функционални 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 Донесен Правилник за спроведување на конкурс за избор и запишување на кандидати со завршен прв циклус на студии за стручно оспособување и усовршување за офицери за служби

Министерството за одбрана продолжува со инкорпорирање на родовата перспектива во стратешките документи кои донесени, како и во изработка на нови.

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 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 организирани во Министерството и Армијата, како и нивна вклученост во регионални обуки и активности.

5.1.3 Спроведување на активности согласно Методологијата за Родово одговорно буџетирање

Министерство за одбрана успешно ги спроведуваше активностите согласно Родово буџетската изјава за Програмата: Воена Академија, во периодот 2018-2020, а продолжи со следење на истите и во 2021 година се бележат постигнати резултати согласно предвидени индикатори:

- зголемување на бројот на предмети на Воената академија во кои се внесени содржини од областа на родовата еднаквост. Во 2021 година се внесени содржини во предметот: Човекови права, покрај останатите 3 предмети (Воена психологија, Социологија и Воена историја);
- задржување на висок процент на запишани питомки на Воената академија;
- проектирана родова обука за наставниот кадар на Воената академија, во соработка и поддршка на UNDP/SEESAC, чија реализација е одложена за 2022 година, поради состојбата и мерките на пандемијата КОВИД 19;
- подобрени работни услови и сместувачки капацитети на Академијата;
- започнати активности за избор на нова програма за која ќе следи изработка на родово буџетска изјава (2022-2025).

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.

- достапни информации на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана;
- 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;
- одредено е ново овластено лице за заштита од вознемирување на работно место и негов заменик.

5.1.6 Учество на меѓународни активности (конференции, семинари) во 2021 година:

- конференција за придонесот на жените во мирот и безбедноста во рамки на А-5 Иницијативата САД – Јадранска повелба, на која зема учество Министерката за одбрана, како и еден родов обучувач;

- Преспа форум, панел дискусија “Жени, мир и безбедност-гледна точка од Западен Балкан”, со учество на Министерката за одбрана и претставници од Министерството и Армијата;

- on-line панел дискусија на меѓународна конференција „Средба на воени експерти за родова перспектива“ во рамки на Иницијативата на Министрите за одбрана во Југо-источна Европа (SEDM) на која зема учество член на ТКМиЕ;

- обраќање на Министерката за одбрана на регионален настан во Скопје во ноември 2021 година, во организација на Фондацијата Фридрих Еберт, на тема “Жени, мир и безбедност - имплементација на Резолуцијата 1325“, на настанот учествуваа и претставници од Министерството и Армијата.

в) Индикатори за мерење успешност

5.1.1 Примена на Правилникот за спроведување на конкурс за избор и запишување на кандидати со завршен прв циклус на студии за стручно оспособување и усовршување за офицери за служби

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 Подобрени компетенции на вработени упатени на стручно оспособување и усовршување во земјата и во странство – родово разделени податоци.

5.1.5 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 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

- учество на регионалниот настан во организација на Фондацијата Фридрих Еберт, на тема “Жени, мир и безбедност - имплементација на Резолуцијата 1325“, ноември 2021 година;
- учество на работилница на тема: “Развој на капацитетите за управување врз основа на резултати и известување“ (Мониторинг, прибирање податоци и известување по индикатори за успешност). Истата беше организирана од страна на Министерството за труд и социјална политика во соработка со канцеларијата на UN Women, декември 2021 година.

б) Обучувачка

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

Учество

- член на работна група за изработка на новиот Закон за родова еднаквост – активности координирани од 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;

– учество на јавна расправа за Стратегијата за родова еднаквост одганизирана од Комисијата за еднакви можности на жените и мажите при Собранието на Република Северна Македонија;

– член на Регионалната работна група за изработка на втората Регионална Студија за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан (UNDP/SEESAC);

– член на регионалната работна група за изработка на Регионална Студија за интегрирање на родовата перспектива во образованието и обуката во одбраната (UNDP/SEESAC).

Заменичка-координаторка за еднакви можности на жените и мажите:

а) Слушателка - /

б) Обучувачка

Локализација на НАП за имплементација на Резолуција на Совет на безбедност на ОН 1325: Жени, мир и безбедност, ЗЕЛС Тренинг центар, 7 – 8 јуни 2021 година (обука за претставници на единиците на локалната самоуправа).

Учество

– член на работна група за изработка на новата Стратегија за родова еднаквост (2021 - 2026) – активност координирана од Министерството за труд и социјална политика;

– учество на јавна расправа за Стратегијата за родова еднаквост одганизирана од Комисијата за еднакви можности при Собранието на Република Северна Македонија;

– член на Регионалната работна група за изработка на втората Регионална Студија за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан (UNDP/SEESAC);

– учество на регионалниот настан во Скопје во ноември 2021 година, во организација на Фондацијата Фридрих Еберт, на тема “Жени, мир и безбедност - имплементација на Резолуцијата 1325“.

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.

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

- одржување на работни состаноци на работните групи формирани во министерството, пренесување на стеканти знаења, искуства, споделување на добри практики.

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.

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

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

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

5.6. Колку и кои иницијативи (предлог закони, предлог стратегии, предлог-информации до влада, предлог акциски планови, предлог буџети, предлог-стратешки планови) координаторот и заменикот-координатор за еднаквите можности на жените и мажите имаат доставено до ОДУ?

5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни?

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:

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 21 сертифицирани обучувачи.

6.2.2. Назначено овластено лице и заменик овластено лице за заштита од вознемирување на работното место .

6.2.3. Функционирање на интерни механизми за заштита од вознемирување на работното место и нивна достапност на веб страницата на Министерството - подпрозорецот „Стоп вознемирување“.

6.2.4. Зајакнати капацитети на 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. Учесството во регионални проекти и изработката на документи (прирачник, студии) преку темелни анализи и препораки, даваат придонес во планирање на идни активности во областа на родовата еднаквост.

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 од страна на сите чинители од страна на Работната група за координација, мониторинг, евалуација (РГ за КМиЕ).

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

7.1.4. Зајакнување на капацитетите 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. Унапредување на соработката на билатерално, регионално и меѓународно ниво во оваа област.

7.1.8. 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.

– Подобрено вмрежување и редовно известување за евентуалните промени на определените координатори и заменик координатори за еднакви можности од институциите, а се во насока на подобрена комуникација и соработка помеѓу истите.

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

/