

*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>2023 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>25 март 2024 година</i>

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

Датум, 25 март 2024 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 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 Спроведување родова само - проценка 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 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 Зајакнати механизми за родова еднаквост во Министерството за одбрана.

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

- Координаторка и зам. координаторка за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана (2017 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 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

- 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 следење и поддржување на процесот на родова само-проценка во Министерството и Армијата (2022 година);
- Работна група за планирање и спроведување на родово одговорно буџетирање за потпрограма 11 за која е изработена родово буџетска изјава (2022 година);
- Базен од 28 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 и годишен извештај за постигнатите резултати од имплементацијата на Вториот НАП.

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 и учество на обуки семинари, курсеви.
- 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

- Истата е во насока да се унапреди родовата компонента во Министерството и Армијата со развивање на препораки и изработка на Родов акциски план како крајни производи на спроведената родова само-проценка.

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

- Овластено лице и заменик овластено лице за заштита од вознемирување и триесет и шест (36) родови претставници за совет и поддршка при вознемирување на работно место во Министерството и Армијата.

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 и 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 (изработен во 2023 година, донесен во 2024 година).

- Инкорпориран принципот на еднакви можности во Колективниот договор на Министерството за одбрана;

- 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 2023 година.

3.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (примерза 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.

3.4. 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. Истите се објавуваат на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана, подпрозорец “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:

- Прв Регионален состанок на родови советници и координатори, март 2023 година, Будва, Р. Црна Гора;

- Прва Регионална панел дискусија на клучни лидери од Западен Балкан, јуни 2023 година, Белград; Р. Србија;

- 16 - ти Регионален состанок на механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите на Западен Балкан, октомври 2023 година, Сараево, Босна и Херцеговина;

2. Зајакнати компетенции и вештини на сертифицираните родови обучувачи, преку учество на регионални активности во рамки на Проектот на UNDP/SEESAC

- 7-ми Регионален состанок на сертифицирани родови обучувачи од Западен Балкан, мај 2023 година, Вршац, Р.Србија.

- 8-ми Регионален состанок на родовите обучувачи во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите на Западен Балкан, декември 2023 година, Будва, Р. Црна Гора.

- Во текот на 2023 година се изработи on line курс за родова еднаквост од страна на родовите обучувачи во рамки на регионалниот проект, кој е во финална фаза.

Соработка со UN WOMEN

- Канцеларијата на UN Women преку проектот „Инструмент за родова еднаквост (Gender Equality Facility - GEF), спроведена анализа за родот и безбедноста во Северна Македонија, со цел унапредување на позицијата на жените во безбедносниот сектор. За оваа цел се спроведоа интервјуа со претставнички од Министерството за одбрана - координаторката за еднакви можности и координаторката на Работната група за спроведување на НАП за Резолуцијата 1325, октомври 2023 година.

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):

- „Работилница за родова само-проценка“ за членовите на Работната група, организирана од ДЦАФ, јануари 2023 година.

- Работилница за родова само-проценка „Тестирање и валидација на алатките за собирање податоци“, март 2023 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.

- On line работилница со работната група за „прелиминарните резултати“, декември 2023 година.

RACVIAC

Реализиран курс „Обука за обучувачи“ во организација на RACVIAC, во период од 04 - 15 Септември 2023 година, Загреб, Хрватска, на кој беше ангажиран во својство на инструктор - синдикален лидер - сертифициран обучувач од Армијата на Република Северна Македонија за подготовка и реализација на курсот, а на истиот зема учество една претставничка од Министерството за одбрана.

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 2023 година, искажани во % од вкупниот број на административни службеници:

- Б категорија - 49 % жени и 51 % мажи;
- В категорија - 44 % жени и 56 % мажи;
- Г категорија - 51 % жени и 49 % мажи, односно вкупно за сите категории заедно – 47 % жени и 53 % мажи.

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

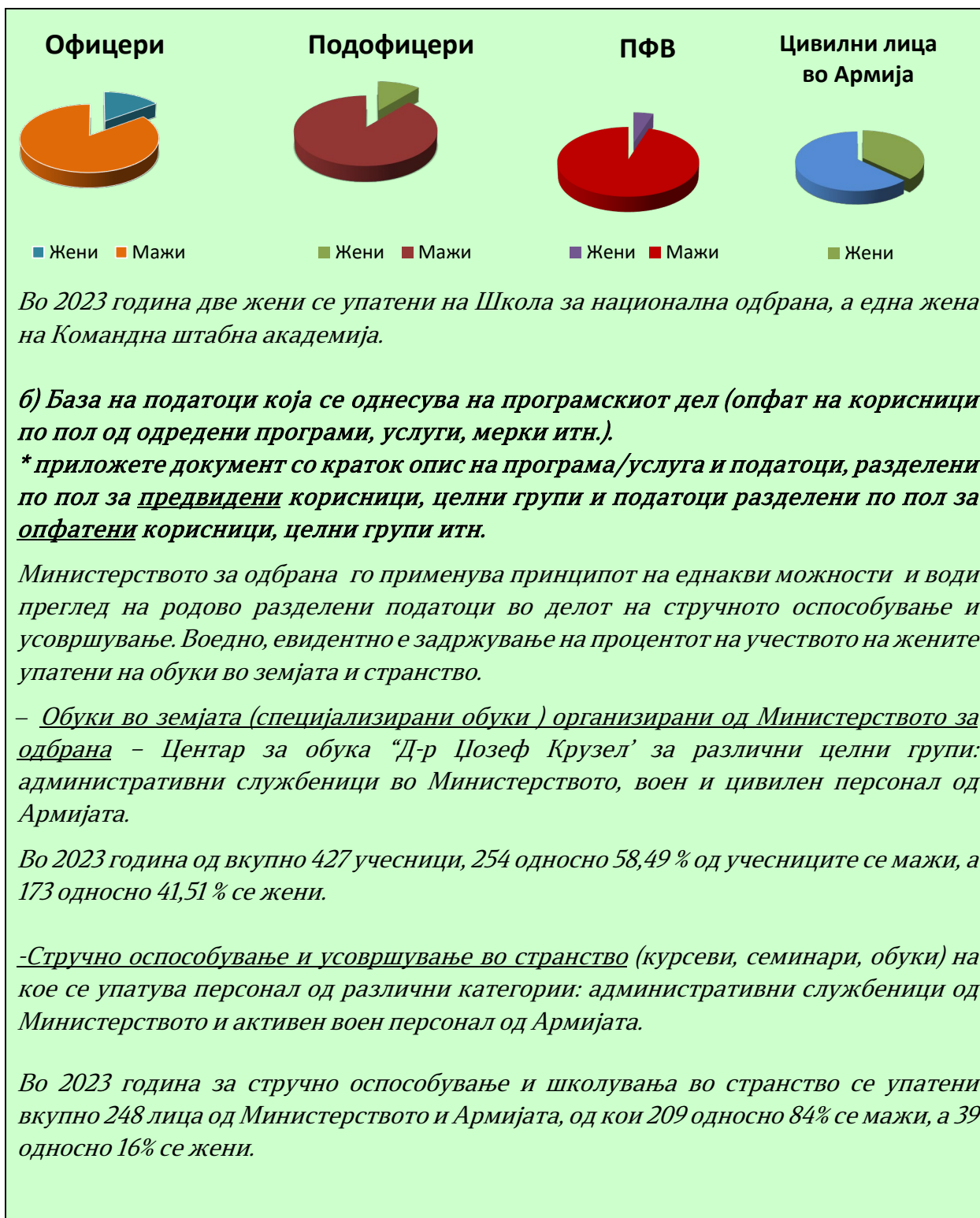
Се забележува задржување на процентот на жените во Министерството.

Административни службеници во МО



Родово разделени податоци за воени лица во Министерството и Армијата во 2023 година:

- Од вкупниот број на персонал во Армијата – 11,23 % се жени и 88,76 % се мажи.
- Офицери – 18,85 % жени и 81,15 % мажи;
- Подофици – 12,01 % жени и 87,99 % мажи;
- Професионални војници – 6,35 % жени и 93,65 % мажи;
- Цивилни лица – 29,78 % жени и 70,22 % 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 родовта 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 2023 година се бележи задржување на процентот на жените во Министерството.

Во 2023 година се бележи зголемување на застапеноста на жените во Армијата, која изнесува 11,23%, споредбено со 2022 година кога процентот изнесуваше 10,80%.

Во учебната 2023/2024 се бележи задржување на високиот процент на запишани питомки, кој изнесува 40 %.

На курсот за стручно оспособување и усовршување на офицери за потребите на Армијата жените се застапени со 37 %.

Во Постојаната делегација на Република Северна Македонија на НАТО во Брисел, Кралство Белгија се упатени на работа две жени. Исто така, една жена е упатена во Постојаната мисија при ОБСЕ во Виена, Австрија.

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 континиутет 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: Воена психологија, Социологија, Воена историја и Човековите права.

Министерството располага со 28 сертифицирани родови обучувачи (19 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 позици 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

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 (2017 година) 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 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

„Обука за обучувачи за РОБ“, мај, 2023 година во организација на МТСП и Центарот за управување со промени.

б) Обучувачка

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

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).
- 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.

Заменичка-координаторка за еднакви можности на жените и мажите:

а) Слушателка

„Обука за обучувачи за РОБ“, мај, 2023 година во организација на МТСП и Центарот за управување со промени.

б) Обучувачка -/

Учество

- Учество во работна група за Родово одговорно буџетирање 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.

- одржување на работни состаноци на работните групи формирани во Министерството, пренесување на стекнати 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 вознемирување“.

5.5.7 Споделување на информации на социјалните мрежи.

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. ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ

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

Добри практики и научени лекции:

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.

6.1.3 Континуитет на назначените координаторка/зам.координаторка за еднакви можности на жените и на мажите, кои ги извршуваат овие работни задачи од 2017 година.

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 28 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.

6.2.4 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 (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 на сите чинители од страна на Работната група за координација, мониторинг, евалуација.

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 согласно новата 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 2024 година.

- Активности во рамки на Регионалниот проект со UNDP/SEESAC.

- Изработка на извештај по спроведената родова само-проценка и изработка на Родов акциски план во Министерството за одбрана во рамка на проектот со ДЦАФ.

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

[Type here]

/