

*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>2022 година</i>
<i>Датум на поднесување на Извештајот</i>	<i>15 март 2023 година</i>

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

Датум, 17 март 2023 година

*Име и презиме
Министерка за одбрана
с.р. 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 сите форми на вознемирување.

2.2.4 Инкорпорирање на родовата перспектива во образованието и обуката 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 Зајакнати механизми за родова еднаквост во Министерството за одбрана.

- Функционирање на веќе воспоставените механизми и воведување на нови механизми во областа на родовата еднаквост;

- Назначени 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 (6 претставнички од Министерството и Армијата);
- 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 родова само-проценка во Министерството за одбрана (проект со Женевскиот Центар за управување со безбедносниот сектор (ДЦАФ) – 2022 година;
- Работна група за планирање и спроведување на родово одговорно буџетирање за новата потпрограма за која е изработена родово буџетска изјава (2022 година);
- За првпат во Министерството систематизирано и пополнето работно место во Министерството за одбрана – Помлад соработник за родова еднаквост (2022 година).

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 годишен извештај за постигнатите резултати од имплементацијата од 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 Инкорпорирање на родовата перспектива во образованието и обуката 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;
- Изработена и промовирана Регионална студија.

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

- Зајакнати вештини и компетенции на интерните механизми за заштита од вознемирување: 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 (2020 година);

- Каде да се пријави вознемирувањето на работно место:

<https://mod.gov.mk/%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF-%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%80%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5/#1626345693332-9d84c81a-9ef4>

- Каде да се пријави за совет и помош при вознемирување на работно место:

<https://mod.gov.mk/%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF-%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%80%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5/#1626345693331-62ec70b4-5eb7>

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

- Интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во државите од Западен Балкан – Регионална студија за почетна состојба

<https://mod.gov.mk/storage/2023/01/integracija-na-rodova-perspektiva-vo-voenoto-obrazovanie-i-obuka.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 жените и мажите и во закони, подзаконски акти и стратешки документи.

3.1.2 Министерството за одбрана го продолжува процесот на спроведување на родово одговорно буџетирање:

- следење на Програмата 6 – Воена академија за која беше изработена Родово буџетска изјава (2018-2020);

- изработена нова 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 подзаконски акти и стратешки документи:

- Изработен драфт текст на Долгорочен план за развој на одбранбените способности (2023 – 2032) во кој се предвидува развивање на родовата еднаквост во сите сегменти од работните процеси;
- Инкорпориран принцип на еднакви можности во Среднорочен план за развој на одбраната (2022 – 2025).

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

-Програмата 6 - Воена академија со која Министерството за одбрана го започна процесот на имплементација на родово одговорно буџетирање во периодот од 2018 до 2020 година, бележи пораст на одобрените финансиски средства во насока на унапредување на наставниот процес на Воената академија. Воедно, се бележи постигнување на резултати согласно индикаторите содржани во родово буџетската изјава:

- подобрени работни и сместувачки капацитети,
- задржување на висок процент на запишани питомки на Воената академија,
- зајакнати вештини на наставниот кадар за интегрирање на родовата перспектива во наставните планови,
- почнувајќи од 2022 година, Министерството за одбрана во процесот на имплементација на родово - одговорното буџетирање вклучи уште една потпрограма, а тоа е потпрограмата 11 - Стручно оспособување и усовршување во земјата и странство и
- постигнатите резултати по индикаторите наведени во изјавата ќе бидат содржани во Годишниот извештај за Родово одговорно буџетирање за 2022 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 новата избраната потпрограма 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:

Напредокот ќе биде содржан во Годишниот извештај за имплементација на Вториот НАП за Рез.1325 и Годишен извештај за родово одговорно буџеирање. 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. Споделување на искуства, научени лекции и брифирање за посигнат напредок на Министерствата за одбрана вклучени во регионалниот проект преку учество на претставници од министерствата и армиите (членови на регионалните работни групи). Имено, во 2022 година одржани се:

- Во пресрет на 14 – тиот регионален состанок за родова еднаквост, Министерката за одбрана Славјанка Петровска оствари средба со делегација предводена од Бојана Балон, раководителка на UNDP/SEESAC, во насока на продлабочување на досегашната соработка и истакнување на постигнатите резултати во областа на родовата еднаквост, април 2022 година, Скопје.

- 14-ти регионален состанок за механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан, април 2022 година, Скопје;

- 15-ти регионален состанок на механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан, декември 2022 година, Белград.

2. Зајакнати компетенции и вештини на сертифицираните родови обучувачи, преку учество на регионални активности, како и обуки за сертифицирање на нови родови обучувачи, односно зголемување на базенот со обучувачи - вкупно 28 НАТО сертифицирани родови обучувачи (19 (деветнаесет) се жени и 9 (девет) се мажи).

- реализиран курс „3-та регионална обука за обучувачи“, во организација на UNDP/SEESAC, во периодот од 25.05 до 03.06.2022 година, во центарот за обука „Д-р Џозеф Крузел“, во Министерството за одбрана. Четири претставници од Министерството и Армијата се стекнаа со НАТО сертификат за родови обучувачи, а директор на обуката беше родова обучувачка од Министерството за одбрана на Република Северна Македонија.

- реализиран 6-ти Регионален состанок на родовите обучувачи, на кој земаа учество 2 претставници – жени од МО и 4 претставници - мажи од Армијата, јули 2022 година, Колашин, Црна Гора.

3. Реализиран третиот состанок на Регионалната работна група за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука, на кој се финализираше текстот и содржините од регионалната студија, усогласуваа препораките и приоритетите на кои би се ставил акцент и работи во наредниот период, јуни 2022 година, Јахорина, БиХ. Министерството за одбрана на Северна Македонија учествуваше со шест (6) претставнички во регионалната работна група кои активно беа вклучени во изработка на Студијата.

Регионалната Студија за интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во државите од Западен Балкан 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. Студијата е промовирана во декември 2022 година, Белград;

- со поддршка од UNDP/SEESAC на Министерството за одбрана на билатерално ниво се реализирани мали проекти согласно кои се постигнати резултати во зајакнување на компетенциите, вештините и стекнати дополнителни знаења во областа на родовата еднаквост;

– реализиран состанок за изготвување препораки врз основа на резултатите од истражувањето за перцепциите кај младите – „Родовите аспекти при изборот на воената професија меѓу младите на возраст од 14-21 година во земјите од Западен Балкан“, на состанокот присуствуваа 15 учесници од МО (9) и Армијата (7) (6М и 10Ж), април 2022 година, Скопје;

- зајакнати компетенции на членови на работната група за координација, мониторинг и евалуација на Вториот НАП за резолуција 1325 преку дводневна обука на тема „Обука за развој на капацитети за мониторинг и евалуација на Вториот национален акциски план (НАП) за спроведување на Резолуцијата - Жени мир и безбедност”, 10 учесници, мај 2022 година, Скопје;
- со висок претставник од Министерството за одбрана, спроведена е Gender Coach programe – Програма за менторство за родова рамноправност, во периодот јули – ноември 2022 година;
- зајакнати компетенции и размена на искуства за вклучување на родовата перспектива во наставните планови на Воената академија - еднодневен семинар за важноста од вклучување на родова перспектива во системот за образование и обука. Обуката беше наменета за наставниот кадар на Воената академија и на истата земаа учество 12 професори од Воената академија, септември 2022 година, Скопје.
- реализирана обука на тема „Зајакнување на улогата на жените во контрола на мало и лесно оружје”, која имаше за цел стекнување на знаење во оваа област при тоа земајќи го во предвид родовиот аспект. Учество земаа вкупно 17 лица, а беше наменета за персонал од Министерството за одбрана, Министерството за внатрешни работи, Центарот за управување со кризи и Дирекцијата за заштита и спасување, ноември 2022 година, Скопје.

Соработка со UN WOMEN

Министерката за одбрана Славјанка Петровска, оствари средба со резидентната координаторка на Обединетите нации, Росана Дуцак, и раководителката на канцеларијата на UN WOMEN во Република Северна Македонија, Весна Ивановиќ Кастаред, на која се дискутираше за заеднички напори за зајакнување на свеста за родовите стереотипи, кампањи и градење на капацитети за родово – одговорен безбедносен систем.

Соработка со Женевскиот Центар за управување со безбедносниот сектор (ДЦАФ)

Во септември 2022 година, Министерката за одбрана Славјанка Петровска и главниот програмски менаџер на ДЦАФ, Марк Ремилар потпишаа Договор за соработка со ДЦАФ, со кој се воспостави соработка со цел спроведување на процесот на родова само – проценка во Министерството за одбрана, септември 2022 година.

За ефикасно спроведување на Договорот, формирана е работна група од претставници од Министерството и Армијата, поддржан од експерти за квантитативни и квалитативни истражувања од страна на ДЦАФ.

Соработката има за цел да придонесе за унапредување на родовата компонента во Министерството преку помагање и поддршка на процесот на родова само - проценка, во развојот на препораки и родов акциски план, како и промовирање на институционалната култура која обезбедува еднакви можности за мажите и жените.

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 2022 година, искажани во % од вкупниот број на административни службеници:

- Б категорија - 48 % жени и 52 % мажи;
- В категорија - 56 % жени и 44 % мажи;
- Г категорија - 52 % жени и 48 % мажи, односно вкупно за сите категории заедно – 47 % жени и 53 % мажи.

ПТЛ (помошно - технички персонал) - 9 % се жени и 91 % се мажи.

Административни службеници во МО



Родово разделени податоци за воени лица во Министерството и Армијата во 2022 година:

- Офицери - 17,73 % жени и 82,27 % мажи;
- Подофицери - 11,97 % жени и 88,03 % мажи;
- Професионални војници - 5,86 % жени и 94,14 % мажи;
- Цивилни лица - 30,15 % жени и 69,85 % мажи;
- Од вкупниот број на персонал во Армијата - 10,80 % се жени и 89,20 % се мажи.

Офицери



■ Жени ■ Мажи

Подофицери



■ Жени ■ Мажи

ПФВ



■ Жени ■ Мажи

Цивилни лица
во Армија



■ Жени

Во 2022 година, една жена е упатена и успешно ја заврши Школата за национална одбрана во странство и една жена подофицер успешно ја заврши највисоката школа за подофицери.

[Type here]

Во 2022 година, постигнат е напредок во зголемување на бројот на жени во чин полковник. Имено, 4 жени беа поставени во чин полковник.

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, евидентно 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 од Армијата.

Во 2022 година од вкупно 482 учесници, 310 (65%) се мажи, а 172 (35%) се жени.

– 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.

Во 2022 година во странство се упатени вкупно 162 лица од МО и Армијата, од кои 130 (80%) се мажи, а 32 (20%) се жени.

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 Министерството за одбрана продолжува со инкорпорирање на родовата перспектива во стратешките документи.

5.1.2 Родово сензитивирање на персонал во Министерството и Армијата, преку реализирање на обуки. Воедно, родовата обука е дел од предупатните обуки за персоналот кој се упатува на меѓународни и мировни мисии и операции надвор од територијата на Северна Македонија:

- 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 во други активности во областа на родовата еднаквост.
- реализирано предавање на тема „Запознавање на персоналот од Армијата со досегашните постигнати резултати во имплементација на родовата перспектива“, октомври и ноември 2022 година, во касарните и гарнизоните на Армијата.
- спроведена обука на тема „Родова еднаквост и родова перспектива“, за персонал од Генералштабот на Армијата, февруари 2022 година.

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 2021/2022 година и се бележат постигнати резултати согласно предвидени индикатори:

- содржини од областа на родовата еднаквост се застапени во 4 предмети предмети на Воената академија: Човекови права, Воена психологија, Социологија и Воена историја.
- задржување на висок процент на запишани питомки на Воената академија, во учебната 2022/2023 година и истиот изнесува 21%.
- реализирана родова обука за наставниот кадар на Воената академија, во соработка и поддршка на UNDP/SEESAC.
- подобрени работни услови и сместувачки капацитети на Воената академија. Во 2022 година е пуштен во употреба реновиран објект на Воената академија, касарна Гоце Делчев, Скопје.
- Министерството за одбрана го продолжува процесот на родово одговорно буџетирање и за уште една потпрограма. Во 2022 година, изработена е родово

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

➤ Министерството за одбрана е една од институциите во која Државниот завод за ревизија спроведе ревизија на успешност „Ефективност на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветни родови буџетски иницијативи.

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., а при тоа запазувајќи го принципот на стручност и компетентност.

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 содржани сите важни документи и информации од оваа област, како и контакт телефони за совет, помош и пријавување на вознемирување.

➤ зајакнување на компетенциите на овластено лице за заштита од вознемирување и заменик на овластеното лице со учество на обука на тема “Правната рамка за заштита од дискриминација и нејзината ефикасност: стандарди на ЕУ и национални модели“, ноември 2022, Скопје.

5.1.6 Учество на меѓународни активности (конференции, семинари) во 2022 година:

➤ Министерката за одбрана Славјанка Петровска во текот на 2022 година со своите обраќања и учество на настани дава посебен инпут и поддршка во интегрирањето на родовата перспектива и еднаквите можности на жените и на мажите:

- Обраќање на Конференцијата „Жени, мир и безбедност“ во Приштина;

- Видео обраќање на панел дискусија насловена „Улогата на жените за време на криза“, на меѓународната конференција за промоција на родовата еднаквост „Жените во надворешната политика“.

- Учество на панел дискусијата на тема „Уривање на стереотипите во спортот, професијата и еднаквоста меѓу половите“ на Интернационалниот биатлон форум, во организација на Биатрон Федерацијата на Северна Македонија а под покровителство на Претседателот на Владата на Република Северна Македонија.

➤ Учество на претставници од Министерството на конференција на тема „Грижи се машки – од свесност до вклученост: Вклучување на мажите во превенција на родово

насилство и работа со сторители со фокус на безбедноста на жртвата“, ноември 2022 година, Скопје;

➤ Претставници од Министерството и Армијата земаа учество на петдневен курс на тема „Integration of Women and Gender Perspectives into Armed Forces (IWGPAF)“, март 2022 година, Грузија.

- Во организација на Центарот за безбедносна соработка RACVIAC - Загреб, Република Хрватска, а во соработка и поддршка со Нордискиот центар за родот во воени операции (NCGM), се реализираше двонеделна обука за обучувачи преку која 3 (три) претставници од Министерството и Армијата се стекнаа со сертификат за родов обучувач. Родова обучувачка од Министерството за одбрана беше ангажирана во организација и реализација на обуката во својство на обучувач и лидер на синдикална група, септември 2022 година.

в) Индикатори за мерење успешност

5.1.1 Континуирано интегрирање на родовата перспектива при изработка на стратешки документи

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 Постигнување на резултати согласно аутпут - индикатори од Родово - буџетската изјава за потпрограмата 11 – Стручно оспособување и усовршување на вработените во земјата и странство (2022 – 2025).

5.1.4 Подобрени компетенции на вработени упатени на стручно оспособување и усовршување во земјата и во странство и водење на 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 (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 тематски 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“.

Учество

- Учество во изработка на Национален акциски план за родова еднаквост 2022 – 2024 година.

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

– Учество во активностите за спроведување на родова само-проценка во Министерството за одбрана (проект со ДЦАФ).

Заменичка-координаторка за еднакви можности на жените и мажите:

а) Слушателка - /

б) Обучувачка

Учество

– Учество на 15-ти регионален состанок на механизмите за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан, декември 2022 година во Белград, Р. Србија.

– Учество на трибина за новиот предлог Закон за родова еднаквост, во организација на Министерството за труд и социјална политика.

- Учество во изработка на Национален акциски план за родова еднаквост 2022 – 2024 година.

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 за вознемирување“.

5.5.7 Споделување на информации на социјалните мрежи.

<i>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?</i>
<i>5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни?</i>
<i>5.7. Наведете дали и со какви предизвици сте се соочиле во текот на извештајната година и какви предлози за нивно надминување сте дале:</i> <i>Во текот на 2022 година во соработка со интерните механизми за родова еднаквост во континуитет се работеше на унапредување на процесите и спроведување активности.</i>

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.

Во 2022 година за првпат во Министерството за одбрана со измена на Актот за систематизација на работни места е систематизирано работно место - Помлад соработник за родова еднаквост, и на истото е распоредено лице со завршени родови студии.

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

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 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.

6.2.3. Родово сензитивирање на персоналот - спроведување на родови обуки.

6.2.4. 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.

6.2.5. 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.

6.3.2. Изработена и промовирана „Регионалната Студија за интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во државите од Западен Балкан“.

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 (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 согласно новата Стратегија за родова еднаквост (2021 – 2026).

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

7.1.8 Активности со меѓународни организации за 2023 година :

- Регионални и билатерални активности согласно Планот на активности за 2023 година со UNDP/SEESAC.

- Спроведување на родова само-проценка во Министерството за одбрана во текот на 2023 година, согласно Динамичен план на активности 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

[Type here]

– 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

/