

ВТОР НАЦИОНАЛЕН АКЦИСКИ ПЛАН
на Република Северна Македонија за
имплементација на Резолуцијата на
Организацијата на Обединетите нации 1325 –

Жени, мир и безбедност 2020–2025

Стратегиска рамка



**ВТОР НАЦИОНАЛЕН АКЦИСКИ ПЛАН
на Република Северна Македонија за
имплементација на Резолуцијата на
Организацијата на Обединетите нации 1325 –**

Жени, мир и безбедност 2020–2025

Стратегиска рамка

Јули, 2020 година

СОДРЖИНА

11	НАШИОТ ПАТ	21	СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ	27	АКТИВНОСТИ И РАБОТНИ ПРОЦЕСИ	57	ЗАЕДНИЧКИ ФОРМАТ НА ПЛАНИРАЊЕ
13	КАДЕ СМЕ ДЕНЕС	22	СЦ1 Лидерство	29	ТЕЛО ЗА КООРДИНАЦИЈА, МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА (ТКМиЕ)	59	ЗАКЛУЧОК
15	ПРИНЦИПИ	22	СЦ2 Вклученост				
17	ПРИСТАП	23	СЦ3 Олеснување	33	ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА 2020 ГОДИНА		
18	РЕАЛИЗАЦИЈА	23	СЦ4 Заштита	35	КОНСУЛТАЦИИ И ВКЛУЧУВАЊЕ		
		24	СЦ5 Комуникација, образование и обука (КОО)	37	ТЕХНИЧКИ НАСОКИ		
		25	РЕЗИМЕ				

Заменичка на претседателот
на Владата и министерка
за одбрана

**Радмила ШЕКЕРИНСКА-
ЈАНКОВСКА**

Од нашата независност
бевме посветени на гра-
дење на просперитетно
општество кое се заснова на
толеранција и инклузивност,
влеење на правото и општес-
тво на европските вредности.
Заштитувањето на човековите пра-
ва и промоцијата на еднаквиите
можности е важен предуслов и
основа за општествено на
оваа национална визија.



Во минатото како држава се соочивме, но и успешно надминавме конфликти. Затоа
го препознаваме и го разбираме несразмерно влијание од конфликтните и општ-
конфликтните состојби врз жените и девојките. Го уважуваме фактот дека уче-
ството на жените во превенцијата и решавањето на конфликтите, како и во општ-
конфликтните состојби, е клучно за обезбедување на просперитетно општество.

Во нашата понова историја успешно надминавме многубројни предизвици, сирове-
довме длабоки реформи и продолживме да ја јакнеме економијата. Оваа година ста-
навме полноправна членка на НАТО, најмоќната политичко-воена алијанса во све-
тот и ги започнавме пристапните преговори за членство со Европската унија.

За да ги исполниме нашите нови меѓународни обврски и нашите домашни приорите-
ти, неопходно е да го искористиме целокупниот потенцијал. Нашите жени и мажи
мора да се обединат во заедничка, демократска и инклузивна мисија за сироведу-
вање на позитивна промена.

Затоа, ќе продолжиме да ги промовираме правата на жените и ќе се стремиме
да обезбедиме родова перспектива, родова рамнотежа и родова еднаквост во сите
наши мировни, владини и безбедносни иницијативи.

Нашата конечна цел ќе биде да го усогласиме нашето растечко меѓународно прису-
ство со висшинска, ефективна, еднаква и афирмативна национална родова заста-
пеност преку сеопфатна примена на глобалната агенда за „Жени, мир и безбедност“.

Овој втор Национален акциски план 2020–2025 го дефинира нашиот пат напред.
Овој документ се одликува со смелост и сеопфатност, со конкретна цел, и е замис-
лен како каталог за дејствување.

Свесни сме за големината на овој предизвик и ќе се издигнеме уште еднаш до по-
требното ниво за да го исполниме – како нација, ова иставање ќе го реализираме за-
еднички, со цел да обезбедиме посветила иднина за следните генерации.



Рејчел ГАЛОВЕЈ

британска амбасадорка
Британска амбасада, Скопје



Катерина СТАВРЕСКА

шефица на Кабинетот на министерката за одбрана и координаторка на Работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана

Активностите кои се дел од агендата за „Жени, мир и безбедност“ и унапредувањето на родовата рамноправност во меѓународни рамки, е клучен приоритет за Обединетото Кралство; зајакнувањето на жените и девојките придонесува за мир и стабилност, за економски развој и намалување на сиромаштијата. Покрај тоа, тие го претставуваат стандардниот според кој многумина ги оценуваат вредностите и стандардите на едно општество. Од таа причина, многу ми е мило што Обединетото Кралство му помага на нашиот НАТО сојузник, Република Северна Македонија, во оваа клучна област на политиката. Националниот акциски план даден во продолжение претставува прв чекор од многу важно истапување – истапување кое на долг рок нема да се оценува според зборовите во овој документ, туку според практичните промени и активности кои ќе произлезат по неговото спроведување. Промената во однесувањето секогаш е тешка и ретко се реализира преку ноќ. Потребна е упорност и честот, а на моментите и храброст, за да се влијае на таквата промена на сите нивоа. Верувам дека овој план претставува одлична почетна точка. Со јасна насока, поддршка, финансирање и надзор, овој план треба да биде ефективен на долг рок и да доведе до драматична промена во родовиот пејзаж во Северна Македонија. Тој ќе служи како илустрација за другите земји кои се стремат кон истите вредности и стандарди, а Обединетото Кралство останува посветено на својата поддршка за Република Северна Македонија во идните активности во оваа област.

Вториот Национален акциски план за имплементација на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации претставува клучен чекор во исполнувањето на националните обврски кон агендата „Жени, мир и безбедност“, но и круна на повеќегодишните стремежи на Министерството за одбрана за унапредување на родовата еднаквост во одбраната.

За мене, процесот на изработка на Вториот НАП 2020–2025 беше извонредно искуство, демонстрација на тимска работа и силна посветеност за висштинска промена.

Водејќи се од зборовите на една мудра жена „Кога ќе стигнете до врвот, зайомнете дека треба да го вратите лифтовот долу за другите“, глабоко сум убедена дека овој документ ќе биде предвесник на клучни промени за следните генерации лидери и суштински двигател за мирна и просперитетна иднина за сите. Убедена сум во тоа бидејќи, како што пред повеќе од две децении кажа тогашната прва дама на САД, Хилари Клинтон „човековите права се и права на жените, а правата на жените се и човекови права, еднаш засекогаш!“

2020 е годината кога се одбележува 20-годишнината од Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН. Програмската канцеларија на шетото на Обединетите нации за зајакнување на жените и родова еднаквост –UN Women, го поддржува усвојувањето на вториот Национален акциски план за имплементација на Резолуцијата 1325. Важната улога на жените, нивниот глас и нивното место на масите каде се преговара и се донесуваат одлуки, се од витално значење за спречување на конфликти, за градење и одржување на мирот.

Работата на UN Women во оваа област се базира на десетте резолуции на Советот за безбедност на ООН за „Жени, мир и безбедност“, за промовирање на родовата еднаквост и зајакнување на учеството на жените. Ние сме подготвени и поинаку да го поддржуваме Министерството за одбрана во напорите за вклучување на родовата еднаквост, за унапредување на жените и нивна рамноправна застапеност на сите нивоа во Армијата, во Министерството и во безбедносните сектори како целина, при тоа спроведувајќи ја во практика визијата на вториот Национален акциски план.

Абрахам Линколн рекол дека „најдобриот начин да се предвиди иднината е истата да се создаде“. Ако моето предвидување за иднината на Република Северна Македонија е родово инклузивна, транспарентна и динамична, тогаш овој документ ќе биде клучен дел од тој процес. Ја имам таа чест да бидам сведок на ова истапување и работам со тим на извонредни жени и мажи. НАП 2020–2025 е свесно амбициозен проект, но иднината што ја нуди ќе биде подеднакво експанзивна.



Весна ИВАНОВИЌ-ЦАСТАРЕДЕ

раководителка на програмската канцеларија на UN Women во Република Северна Македонија



Абиџејл ОСТИН

советничка за родови прашања од Обединетото Кралство



НАШИОТ ПАТ

Република Северна Македонија ја прогласи својата независност на 8 Септември 1991 година. Оттогаш, се посветивме на нашата визија за инклузивна, толерантна и либерална демократија. Нашиот пат не беше секогаш лесен, моравме да надминеме многу пречки и предизвикот сам по себе беше огромен. Сепак, издржавме и не се откажавме.

Долгогодишната напорна работа посветена на позитивни промени е препозната и уважена.

Република Северна Македонија е членка на Организацијата на Обединетите нации од 1993 година. Исто така, Република Северна Македонија членува и во: Советот на Европа, Светската банка, Светската трговска организација, Организацијата за безбедност и соработка во Европа и е кандидат за членство во Европската унија од 2005 година. Денес Република Северна Македонија е држава со среден приход која прави значителни чекори во економските реформи и моментално се наоѓа на 82. место на Индексот за човечки развој. Обезбедуваме бесплатно основно и средно образование, социјална заштита и здравствено осигурување за нашите граѓани.

Во 2018 година, со потпишувањето на Договорот од Преспа, го надминавме долгогодишниот спор што го имавме со Грција и со тоа го отворивме патот за членство во Организацијата на Северноатлантскиот договор (НАТО), како 30-та земја членка.

Нашето патување е патување со постојан напредок. Оваа стратегиска рамка претставува уште еден чекор напред.

Во 2020 година ја потврдуваме нашата амбиција да постигнеме вистинска родова еднаквост и транспарентност на домашна и на меѓународна сцена. Ова е година на вистински достигнувања и напредок, и е одлична можност за национално согледување и поттик за понатамошно дејствување.

Во 2020 година се обележува дваесетгодишнината од Резолуцијата на Советот за безбедност на ООН 1325 „Жени, мир и безбедност“ (Резолуција 1325), дваесет и пет-годишнината од донесувањето на Пекиншката декларација и Платформата за акција и пет-годишнината од глобалната заложба на Целите за одржлив развој на ООН. Особено внимание придаваме на важноста на Цел 5 – „Родова рамноправност“ и цел 16 – „Мир, правда и силни институции“.

Оваа стратегиска рамка уште еднаш ја потврдува нашата национална намера да придонесеме кон реализацијата на агендата „Жени, мир и безбедност“ (ЖМБ) и да одговориме на предизвиците кои произлегуваат од глобалните заложби потврдени со овие годишнини.

Надоврзувајќи се на искуствата од првиот Национален акциски план (НАП) за имплементација на Резолуцијата 1325 и последователните резолуции, вториот петгодишен НАП 2020–2025, ќе ја претстави проширената национална визија, ангажман и амбиција во

рамки на четирите основни столбови на Резолуцијата 1325:

1. **Превенција** на конфликти и сите форми на насилство врз жените и девојките во конфликтни и постконфликтни состојби.
2. **Вклучување** и промоција на еднаквото учество на жените и на мажите во процесите на донесување одлуки за мировни и безбедносни прашања на локално, на национално, на регионално и на меѓународно ниво.
3. **Заштита** и промоција на заштитата на правата на жените и девојките во услови на конфликтни и постконфликтни состојби.
4. **Олеснување и заздравување** преку обезбедување на специфичните потреби на жените, јакнење на нивните способности и нивно вклучување во процесите на олеснување и заздравување во услови на конфликтни и постконфликтни состојби.

Како земја членка на НАТО, го усогласи-ме нашиот НАП 2020–2025, со НАТО политиката за „Жени, мир и безбедност“ и сродните иницијативи. Вистински го препознаваме и го разбираме несразмерното влијание од конфликтните и постконфликтните состојби врз жените и девојките. Го уважуваме фактот дека, учеството на жените во превенцијата и решавањето на конфликтите, како и во постконфликтните состојби, е клучно за враќање и за воспоставување на траен мир. Ќе се стремиме уште повеќе да ги промовираме правата на жените и да обезбедиме родова перспектива, родов баланс и родова еднаквост во сите мировни и безбедносни иницијативи.

Како земја која ги започна преговорите за членство во Европската унија (ЕУ), нашите напори се усогласени со заложбата и решеноста на ЕУ за целосно спроведување на агендата за ЖМБ, преку ангажирање, зајакнување, заштита и поддршка на жените и девојките во согласност со стратегискиот пристап и Акциониот план на ЕУ за ЖМБ.



Човековите права и еднаквите можности на жените и на мажите во Република Северна Македонија се регулирани со Уставот како највисок правен акт и со голем број на закони во кои се воведени одредби со кои се забранува родова дискриминација и се воведува концептот на родова перспектива.

Заштитата на човековите права и еднаквите можности и на жените и на мажите во Република Северна Македонија се спроведува во согласност со меѓународното право за човекови права и меѓународното хуманитарно право, кои не се ограничени, но ги вклучуваат: Универзалната декларација за човекови права (УДХР), Женевските конвенции (1949) со Дополнителните протоколи (1977), Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ), Пекиншката платформа за акција (1995), Истанбулската конвенција (ЕТС 210), Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ООН и деветте последователни резолуции 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) и 2493 (2019).

Првиот НАП го усвоивме и го спроведовме во периодот од 2013 до 2015 година. Претходно, имплементацијата на Резолуцијата 1325 и вклучувањето на родовата перспектива во мировната и безбедносна политика се спроведуваше со имплементацијата на Национален план за акција за родова рамноправност 2007-2012.



Првиот НАП ги вовеле: концептот на родовата перспектива во мировната, безбедносната и одбранбената политика; учеството на жените во меѓународни, цивилни и воени мисии, како и спречувањето на насилство и заштита на жените во мирновременски услови и во услови на конфликт.

Со вториот НАП започнува ново патување и една многу поширока амбиција со поширок мандат за промени. Нема да прифатиме ништо помалку од целосно исполнување на нашата сè поголема меѓународна обврска и од заложбите за искрена, ефективна и афирмативна национална родова еднаквост, приоритизација на агендата за ЖМБ, инклузивност, отчетност и транспарентност, во сите сфери на општеството.



ПРИНЦИПИ

ИНТЕГРАЦИЈА – ќе создадеме услови за градење на родово, транспарентно и правично опкружување во општествениот живот, коешто целосно го признава, го поттикнува, го почитува, го поддржува, го охрабрува, го развива и го вклучува талентот на жените.

ИНКЛУЗИВНОСТ – ќе создадеме услови со кои ќе овозможиме гласот на жените да биде слушнат, препознаен и прифатен во сите области на општествениот живот.

ИНТЕГРИТЕТ – ќе преземеме обврска за отворен и транспарентен процес на мониторинг, евалуација и известување за имплементацијата на вториот НАП преку инклузивна национална интеракција.

Ја препознаваме клучната улога на граѓанското општество и на пошироката јавност за промоција и зајакнување на моќта на жените во општеството и се водиме од овој пристап во изработката и имплементацијата на вториот НАП.

Ќе продолжиме да ги застапуваме и високо да ги промовираме нормите и вредностите на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации.

Искрено ги поддржуваме основните вредности на НАТО, индивидуалната слобода, демократијата и човековите права. Како членка на Алијансата, цврсто веруваме дека визијата на агендата ЖМБ е клучен параметар за мерење на тие вредности.

Преземаме одговорност да ја оствариме нашата амбиција и да постигнеме реална родово интеграција, еднаквост и транспарентност во сите области на општествениот живот.

Се обврзуваме да ги обезбедиме потребните ресурси за остварување на оваа амбиција.



ПРИСТАП

МЕЃУРЕСОРЕН

ИНКЛУЗИВЕН ЗА ОПШТЕСТВОТО

СО ЛОКАЛНА, НАЦИОНАЛНА И МЕЃУНА-
РОДНА ВКЛУЧЕНОСТ

ПОСВЕТЕН НА ПРОМЕНИ ВО ЗАКОНОДАВ-
СТВОТО, ПОЛИТИКИТЕ, СТРАТЕГИИТЕ, ОД-
НЕСУВАЊЕТО И ВО КУЛТУРАТА

Од нашата независност како суверена земја, постојано и системски работевме на унапредувањето на прашањето за родова еднаквост и транспарентност во нашето општество. Како земја со многу различни етнички заедници, со различна култура и вредности, дискусијата не беше секогаш лесна. Исто така, степенот на напредок значеше дека, на моменти, приоритет имаа и други прашања. Сепак, свесни сме дека може уште многу да се направи.

Со широки и инклузивни консултации, несамо што се изработи сеопфатно резиме за начинот на кој родовите прашања влијаат врз оперативната ефективност, туку и јасно се изразија националната визија и сонот за ефективна родова интеграција во општеството.

Свесни сме дека сме млада земја која ги надмина неодамнешните поделби. Свесни сме дека ни претстои напорна работа за да бидеме во состојба да кажеме дека нашата земја целосно ја разбира одговорноста кон родовите прашања. Како членка на НАТО, имаме преземено надворешни обврски кои треба да ги исполниме.

Вториот НАП ги детектира внатрешните и надворешните предизвици и

обврзува на повеќедимензионален пристап кој ги адресира сите наши обврски и амбиции.

Овој НАП е документ за иднината.

Заменичката на претседателот на Владата на Република Северна Македонија и министерка за одбрана, Радмила Шекеринска-Јанковска, даде насока Министерството за одбрана да ја предводи изработката на НАП со кој ќе се утврди петгодишен стратески план за постигнување на вистинска родова еднаквост, интеграција и транспарентност на национално ниво, со што ќе се исполни и нашата меѓународна обврска кон агендата ЖМБ.

Пристапувањето во НАТО ни даде дополнителен поттик и нашата намера е да изготвиме иновативен НАП кој не само што ќе се придржува на принципите на Резолуцијата 1325, туку и ќе ја унапреди и ќе ја прошири нивната имплементација.

Граѓанското општество е вклучено во процесот од самиот почеток. Исто така, сите надлежни министерства и државни институции беа поканети да придонесат и истите се обврзуваат на оперативна имплементација.

Овие консултации на национално ниво директно влијаеја врз дефинирањето на стратегиските цели. Притоа ангажираме меѓународни експерти за да обезбедиме континуитет во терминологијата и најдобрите практики. Ваквиот консултативен и инклузивен пристап ќе продолжи да се применува во текот на временската рамка на вториот НАП, при што ќе овозможиме да продолжи ангажманот на граѓанското општество и во процесот на мониторинг и евалуација како клучен дел.

Уверени сме дека сите чинители имаа можност да дадат свој придонес. Од самиот почеток беше изразена јасна желба за позитивна промена во општеството.

Подеднакво сме уверени дека овој НАП ја отсликува нашата национална амбиција.

Политичката насока е исто така јасна:

„Начинот на којшто се илустрираат жените во општеството е директен показател за зрелоста на едно општество. Република Северна Македонија илустрира да биде меѓу овозможувањето земји во светот. Исполнувањето на нашата меѓународна обврска кон Резолуцијата 1325 и визијата на агендата ЖМБ илустрира да биде алатка за остварување на нашата намера. Успешната имплементација на овој НАП е еден од националните приоритети.“

РЕАЛИЗАЦИЈА

Изработивме систем за имплементација кој опфаќа неколку нивоа. Нашиот пристап ќе овозможи чинителите во рамките на своите надлежности да ја спроведат стратегиската рамка. Овој пристап ќе ја усогласи широчината на нашата амбиција со индивидуалното делување на бројните чинители и засегнати страни во рамките на еден јасно изразен тек на имплементација и постигнување на посакуваните резултати, опфатен во стратегиската рамка.

Ниво 1

Вториот НАП ја поставува стратегиската рамка и намерата. Носител на изработката и координатор на имплементацијата на вториот НАП е Министерството за одбрана.

Ниво 2

Во согласност со насоките дадени во овој документ, институциите ќе изработат индивидуални Оперативни планови за имплементација (ОПИ). Процесот на планирање ќе биде унифициран и централизиран, со цел да се обезбедат стандардизирани критериуми за мониторинг и евалуација. Имплементацијата на оперативните планови е во надлежност на институциите.

Оперативните планови за имплементација ќе ги изработат следниве институции:

- Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија;
- Министерството за труд и социјална политика;
- Министерството за надворешни работи;
- Министерството за внатрешни работи;
- Министерството за финансии;
- Министерството за правда;
- Министерството за здравство;
- Министерството за образование и наука;

- Центарот за управување со кризи;
- Дирекцијата за заштита и спасување.

Се препорачува и Здружението на единиците на локалната самоуправа (ЗЕЛС) да се вклучи со изработка на оперативен план за имплементација.

Се очекува институциите со оперативните планови за имплементација на НАП, да обезбедат соодветни ресурси (инфраструктура, финансии и персонал).

Ниво 3

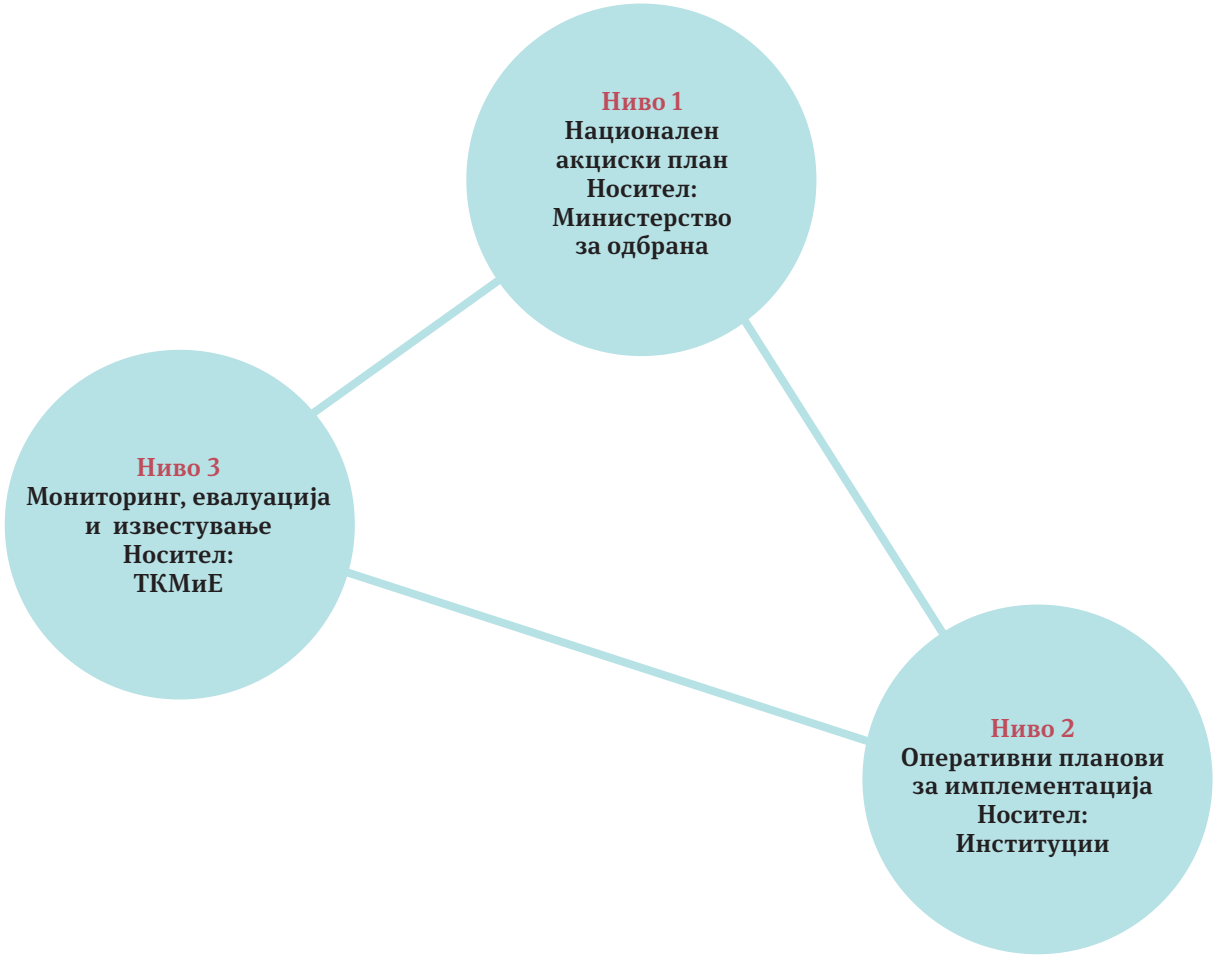
Координацијата, мониторингот и евалуацијата на напредокот ќе биде

поддржана од Тело за координација, мониторинг и евалуација (ТКМиЕ) во рамките на Министерството за одбрана.

Трите нивоа ќе функционираат како континуиран циклус.

Намерата е да се создаде жив, а не само декларативен документ. Нашиот НАП ги води промените и ги обврзува чинителите на годишно известување преку сеопфатен процес на мониторинг и евалуација во кој ќе се вклучат и независни експерти. Процесот ќе подлежи на парламентарен надзор (Ниво 3).

Трите нивоа ќе функционираат по хиерархија, односно, онака како што е опишано во стратегиската рамка.



Нашиот сеопфатен пристап ќе поттикне промена во целото македонско општество и во начинот на управување и ќе ги исполни нашите обврски во духот на Резолуцијата 1325. Повеќе детали се достапни во поглавјето Технички насоки.

Што сакаме да постигнеме на крајот на мандатот на овој НАП, која е нашата визија:

„НАП 2020–2025 на Република Северна Македонија ќе послужи како насочувач за постигнување на националната визија за општество кое гледа на родовата еднаквост, инклузивност и транспарентност како на нешто што се подразбира, нешто што претставува модел за успешна имплементација на визијата и вредностите на агендата ЖМБ.“



СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ

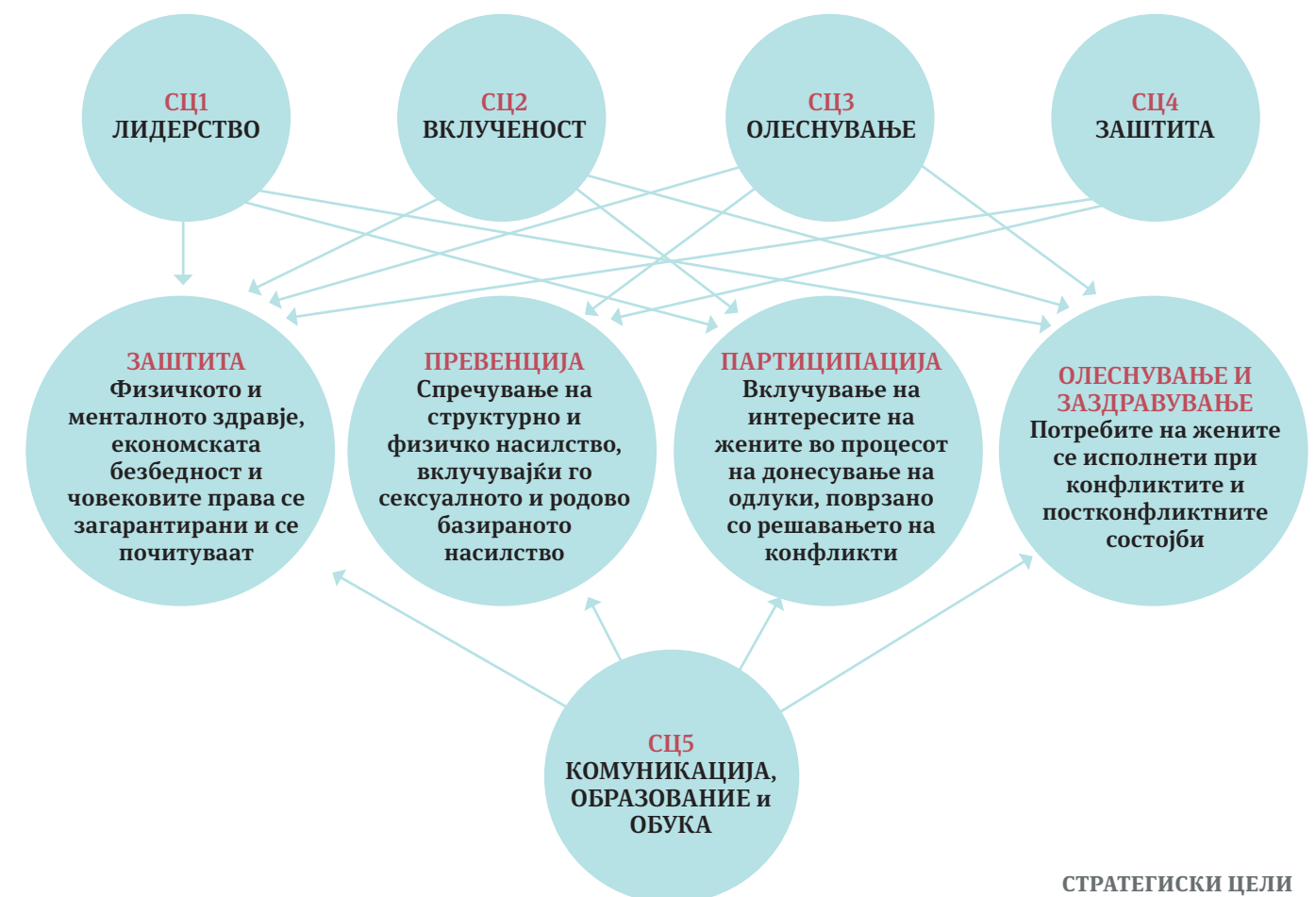
За да се усогласи амбицијата со реализацијата, по сеопфатни консултации со чинителите, дефиниравме пет стратески цели (СЦ) со кои ќе ја оствариме мисијата.

- 1. ЛИДЕРСТВО** – Транспарентност при изборот, задржувањето и унапредувањето на лидерските позиции, почитувајќи го принципот на еднакви можности на жените и на мажите.
- 2. ВКЛУЧЕНОСТ** – Транспарентност и вклучување во општеството, почитувајќи го принципот на еднакви можности за жените и за мажите.
- 3. ОЛЕСНУВАЊЕ** – Одржливи и ефективни услови во поддршка на различните потреби на жените и на мажите.

- 4. ЗАШТИТА** – обезбедување сеопфатна и ефективна заштита на жените и на мажите.
- 5. КОМУНИКАЦИЈА, ОБУКА и ОБРАЗОВАНИЕ** – Ефективна и сеопфатна комуникација, образование и обука за агендата ЖМБ (интерсекционална стратеска цел).

Петте стратески цели се изработени на начин на кој ќе дадат меѓусебна поддршка. СЦ5 е интерсекционална СЦ која ќе влијае и ќе биде катализатор за останатите четири СЦ.

Секоја СЦ јасно се поврзува со принципите на Резолуцијата 1325, прикажано со шема на следната страна.



Образложение на стратегиските цели.

СЦ1 Лидерство

„Следниот ѝаѝ кога сакаѝе на некое мало девојче да му се обраѝиѝе со ‘доминанѝна’, кажеѝе ѝ дека има одлични лидерски вешѝини, ѝоѝребни за извршен дирекѝор“

Черил Сандберг, извршна дирекѝорка

Свесни сме дека жените придонесуваат кон лидерството со различни и значајни вештини. Свесни сме дека општеството не може ефективно и во целост да ги искористи лидерскиот потенцијал и капацитетите доколку се исклучат жените, како и тоа дека жените не се доволно застапени на лидерски позиции во нашето општество и во државните институции.

Тоа се должи делумно и на фактот дека жените-лидери и нивните специфични вештини низ историјата биле помалку ценети и прифатени од оние на мажите.

СЦ1 ги дефинира условите за отстранување на оваа стигма и промовира инклузивно работно опкружување во кое лидерите се оценуваат според талентот, а не според родот.

Исто така, препознаваме дека успешните лидери претставуваат позитивен пример за следните генерации. Сепак, титулата пример за лидерство, мора да се заработи преку талент, мотивација, амбиција, интелект и личен интегритет.

СЦ1 ќе воведе еднакви можности на општествено ниво, така што личните способности ќе бидат најважниот критериум. Ќе се погрижиме жените-лидери да успеат.

Го отфрливме краткорочниот пристап на афирмативна селекција, како што се

списоци на кои се наоѓаат само жени, со што целиме кон создавање на транспарентен, еднаков и инклузивен пристап во однос на изборот, задржувањето и унапредувањето на лидерски позиции. На ваков начин, жените ќе се оценуваат според исти критериуми како и нивните колеги-мажи и нивниот талент и способности ќе бидат еднакво ценети.

Прифаќаме дека тимот што ги цени различностите е посилен.

Ова несомнено ќе биде подолг пат, но и начин да ги охрабриме жените-лидери да веруваат во себе, во своите вредности и во својата позиција, при што општеството ќе се стекне со доверба во нивната способност да водат и да бидат позитивни примери.

СЦ2 Вклученост

„Ако сакаѝе неѝѝо да биде кажано, обраѝеѝе му се на маж. Ако сакаѝе неѝѝо да биде најравено, обраѝеѝе ѝ се на жена“.

Маргаретѝ Тачер, ѝрва жена-ѝремиерка на Велика Бриѝанија

Свесни сме дека жените сочинуваат половина од човештвото и дека жените треба да учествуваат во општествениот живот подеднакво со мажите, на сите нивоа, во целиот животен и работен век. Да се размислува поинаку, би значело да се попречува општествениот, економски, социјален и културен развој.

Еднаквото вклучување на жените и на механизмите кои ја овозможуваат нивната вклученост – не само што е исправно, туку претставува и човеково право.

За таа цел, СЦ2 ќе овозможи услови за транспарентно, инклузивно и еднакво

работно опкружување за жените и за мажите, и на таков начин нашата држава најдобро ќе ги искористи сите свои неоткриени капацитети, потенцијали и иницијативи.

СЦ3 Олеснување

„Не можеѝе да имаѝе сѐ ѝѝо сакаѝе, но можеѝе да ѝи имаѝе работѝиѝе ѝѝо ви се нависѝина важни“.

Мариса Мајер, извршна дирекѝорка

Традиционалната патријархална структура не само што ги ограничува можностите за жените, туку и ги игнорира физиолошките разлики, различните емоционални потреби и не овозможува механизми за целосна поддршка и балансирање на професионалниот и семејниот живот. Ова е широко прашање и токму затоа се охрабруваат и поттикнуваат вклучените институции детаљно да го разработат во своите оперативни планови за имплементација.

Ова може да се однесува на инфраструктурата, преку обезбедување на доволно тоалети и соблекувални за жените, на личната заштитна опрема и униформи со женски броеви и величини, а би можело да стане збор и за едно пошироко испитување на условите на работното место.

Се охрабруваат и се поттикнуваат чинителите да го разгледаат и начинот на кој се гарантира здравјето на жените на работното место, како и механизмите за грижа за децата, флексибилните работнички и родителски права.

Државните институции кои упатуваат персонал во меѓународни мисии и други активности во странство, при планирањето на мисијата треба да ги земат предвид и родовите прашања.

Воедно, СЦ3 се однесува и на вклучување и достапност на механизмите за пријавување и заштита од сите форми на злоупотреба, како и на оние кои се залагаат за родова рамноправност и еднаков третман во насока на јакнење на моќта на жените и нивната доверба во механизмите за заштита.

СЦ4 Заштита

„Насилсѝвоѝо врз жениѝе не е кулѝуролошко ѝрашање, ѝуку е криминал. Еднаквостѝа не доаѓа сама ѝо себе. Во моменѝов за неа мора да се бориме“.

Саманѝа Пауер, ѝоранешна амбасадорка на САД во Обединеѝиѝе наѝии

Свесни сме дека, во најголем дел, жените се жртви на родово базирано насилство. СЦ4 ќе ги разгледа не само механизмите за обезбедување на правна заштита и полициска заштита на жените, туку ќе се обиде да даде одговори на културолошките мотиви и на однесувањето поврзано со родовото и сексуалното насилство.

Иако институциите надлежни за безбедност и правда и граѓанскиот сектор ќе бидат најдиректно ангажирани во решавањето на овие проблеми, подеднакво се очекува од сите вклучени институции да ја разработат СЦ4 што е можно поопсежно. Особено оние министерства, кои се вклучуваат во меѓународни мисии, со цел да се гарантира дека персоналот кој ја претставува земјата во странство е целосно запознаен со обврските и принципите на меѓународното право и најдобрите практики.

СЦ5 Комуникација, образование и обука (КОО)

„Кога девојките се образовани, нивните земји стануваат посилни и попросперитетни“

Мишел Обама, поранешна прва дама на САД

Ефикасната и отворена мрежа за имплементација и реализација е од суштинско значење за нашите аспирации, особено со оглед на нашата амбиција и бројот на чинители. Исто така, свесни сме дека преостанува уште многу да се направи за да се обезбеди соодветно образование и обука за родовите прашања во целото општество.

Родовата инклузивност е двонасочна. Во справување со нееднаквоста во општеството, мажите треба да бидат подеднакво вклучени колку и жените. Затоа ќе се погрижиме мажите целосно

да бидат опфатени во активностите за комуникација, образование и обука.

Со цел да постигнеме вистинска бихевиорална и културна промена и прифаќање во исполнувањето на нашите амбиции, од огромно значење е вклучувањето на целото општество. СЦ5 ќе обезбеди промената да се постигне преку сеопфатна програма за вклучување на сите чинители.

Заедно сме посилни!

СЦ5 е сврзувачка цел. Оперативните планови за имплементација, во делот за мерките за СЦ5, подетално треба да го образложат начинот на којшто институциите ќе ги спроведат овие планови, во рамките на институцијата и надвор од неа.

РЕЗИМЕ

Стратегиските цели делумно ќе се преклопуваат но, во целина, ќе овозможат цврста стратегиска рамка за идните активности, работни процеси и оперативни планови.

Поглавјето Технички насоки содржи конкретни податоци кои институциите ќе треба да ги искористат во изработка на оперативните планови од Ниво 2, водејќи се од принципот на делегирана надлежност.





АКТИВНОСТИ И РАБОТНИ ПРОЦЕСИ

Мисијата на вториот НАП е јасно изразена преку пет стратегиски цели.

Стратегиските цели ќе се имплементираат преку пет главни области на активности и придружни работни процеси. Визијата за „начинот на кој треба да стигнеме дотаму“ е детаљно образложена во поглавјето Технички насоки.

Поглавјето Технички насоки претставува референтен документ од кој сите институции ќе ги извлекуваат, ќе ги развиваат и ќе ги изработуваат своите оперативни планови во Ниво 2. Предвидените пет области на активности се концептуално широки и ги опфаќаат сите аспекти на општествениот живот преку:

- законодавството;
- политиките;
- процесите;
- бихевиоралните промени/
промени во однесувањето;
- културолошката свест и
прифаќањето.

Секоја од областите на активности ќе содржи дефинирани работни процеси активности, ефекти (среднорочни и крајни) и посакувани резултати.

Институциите врз основа на направена анализа ќе изработат сеопфатни оперативни планови во Ниво 2, во согласност со стратегиската рамка на овој НАП. Оперативните планови ќе вклучат детали за соодветна распределба на потребните ресурси за активностите (инфраструктура, финансии и персонал). Петте области на активности се меѓусебно поврзани и заедно создаваат рамка од активности, ефекти и резултати. На ваков начин ќе се обезбеди реална промена, ефикасност и ефективност.



ТЕЛО ЗА КООРДИНАЦИЈА, МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА (ТКМиЕ)

29

Свесни сме дека нашите амбиции побаруваат ефикасно, динамично и тековно управување во текот на временската рамка на вториот НАП.

За таа цел ќе се формира сеопфатен механизам за надзор кој ќе обезбеди насоки, координација, помош и упатства за чинителите и истовремено ќе обезбеди одговорен и транспарентен мониторинг и евалуација на напредокот преку ефективни механизми за медијација и ублажување, со цел да се засили успехот и да се зајакнат недостатоците. Овој механизам ќе претставува гаранција дека вториот НАП како динамичен документ со своите политики ќе предизвика афирмативна промена и постигнување на стратегиските цели.

Министерството за одбрана како носител, во рамки на Оперативниот план за имплементација ќе формира „Тело за координација, мониторинг и евалуација на вториот НАП“ и се обврзува да ги спроведува овие обврски во текот на временската рамка на вториот НАП.

ТКМиЕ ќе биде примарен национален оперативен механизам за обезбедување на ефикасно и транспарентно спроведување на НАП, во делот на Ниво 3.

До формирањето на ТКМиЕ, Министерството за одбрана ќе го координира и ќе го насочува оперативното планирање со институциите во Ниво 2 (види Поглавје Имплементација – 2020 година).

ТКМиЕ ќе ги има следните надлежности:

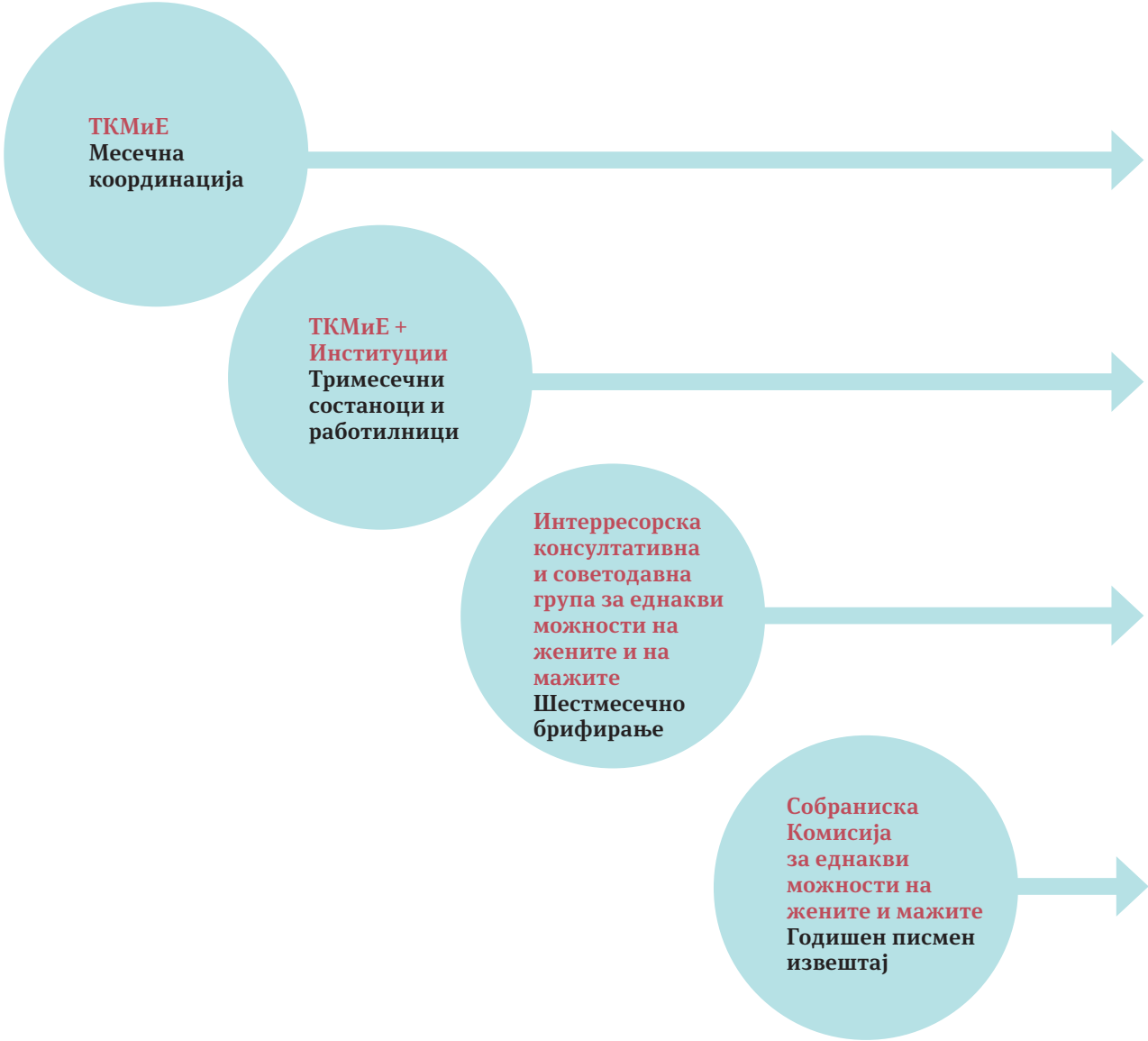
1. Спроведување на редовна координација со одговорните институции,

со цел верификација, хармонизација и поддршка на оперативната имплементација во рамките на вториот НАП.

2. Креирање, спроведување и надзор на процесот на процена на имплементацијата на вториот НАП преку редовна и независна анализа и повратно информирање на надлежните институции.
3. Обезбедување на дополнителна поддршка, совет и меѓуресурска соработка на барање и/или по потреба.
4. Координирање на редовното известување до надлежните националните тела, со цел ефикасно спроведување на надзорот од истите.
5. Воспоставување на контактна точка, централна координација, комуникација и што е можно поширок и посеопфатен процес на консултации во рамки на постоечките ресурси и оперативните ограничувања.
6. Консултации, координација и комуникација, со цел да се потврди годишниот напредок, да се надминат недостатоците и да се обезбеди јасен правец на движење за постигнување на стратегиските ефекти, во согласност со позитивната теорија на промени.
7. Водење и чување на целокупната документација поврзана со вториот НАП преку наменска база на податоци.

За реализацијата на горенаведените надлежности ќе бидат информирани сите чинители. На таков начин ќе се спроведе следната сеопфатна, динамична и напредна мисија на ТКМиЕ:

„ТКМиЕ ќе ги координира иницијативите и ресурсите и ќе ја иницијира амбицијата, во насока на исполнување на мисијата изразена во стратешката рамка (Ниво 1)“.



На месечна основа, ТКМиЕ, со засегнатите страни ќе ги координира утврдениите активности и очекуваните ефекти.

На тримесечно ниво, ТКМиЕ со засегнатите страни ќе реализираат состаноци и работилници, со цел следење и утврдување на напредокот на имплементацијата на оперативните планови, како и усогласување на следните чекори.

Двапати годишно (на секои шест месеци), ТКМиЕ ќе овозможи задолжително брифирање од страна на засегнатите институции на интересорска консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и на мажите, со цел да се сподели и да се потврди напредокот.

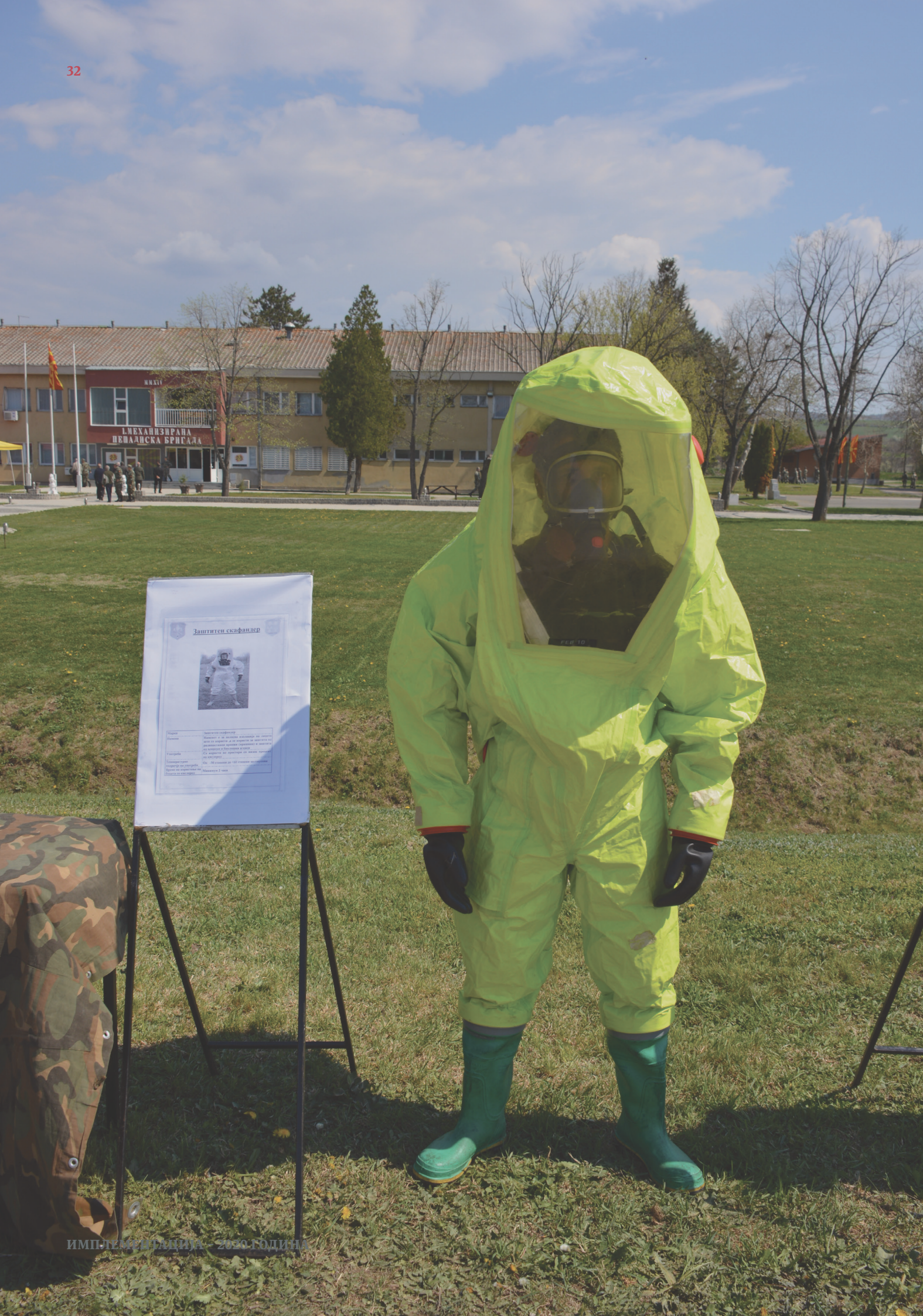
На годишна основа (на секои дванаесет месеци), ТКМиЕ ќе обезбеди задолжителен писмен извештај од чинителите и ќе спроведе независна проверка на собраните податоци, со цел да се направи анализа на годишниот напредок. ТКМиЕ, потоа, ќе го презентира финалниот извештај до Собраниската Комисија за еднакви можности на жените и мажите, со цел спроведување на вистински и отчетен демократски надзор. Овој извештај ќе биде достапен за јавноста. ТКМиЕ дополнително ќе организира работилници и друг вид на средби, со што ќе се овозможи добивање на повратни информации за содржината на извештајот.

Во последната година на вториот НАП, ТКМиЕ ќе се ангажира во изработката на финалниот извештај за целокупниот напредок и ќе овозможи дискусија за следниот НАП.

Со цел да се обезбеди ефективно учество на граѓанското општество, ТКМиЕ ќе овозможи вклучување на чинителите во активностите на ТКМиЕ преку отворен пристап до релевантните документи и извештаи. ТКМиЕ ќе поттикне одржување на редовни работилници,

обука и друг вид на средби, во согласност со СЦ 5, со цел најдобро да се споделат намерата и резултатите.

Циклусот на известување ќе биде динамичен, агilen и одговорен. ТКМиЕ ќе овозможи „циклус на повратни информации“, со цел да гарантира целосна и отворена дискусија за активностите и прашањата кои може да се појават во текот на временската рамка на вториот НАП. На чинителите ќе им биде дадена можност да ги искажат своите мислења, согледување и препораки во врска со процесот за спроведување.



ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА 2020 ГОДИНА

Имплементацијата на стратегијската рамка преку систем на нивоа ќе се одвива преку делегирање на натамошна надлежност на институциите. На ваков начин најефикасно ќе се искористат потенцијалите и ресурсите. Дополнително, со овој пристап ќе се овозможи флексибилност и интероперабилност, за реализација на стратегиските цели во текот на временската рамка на вториот НАП.

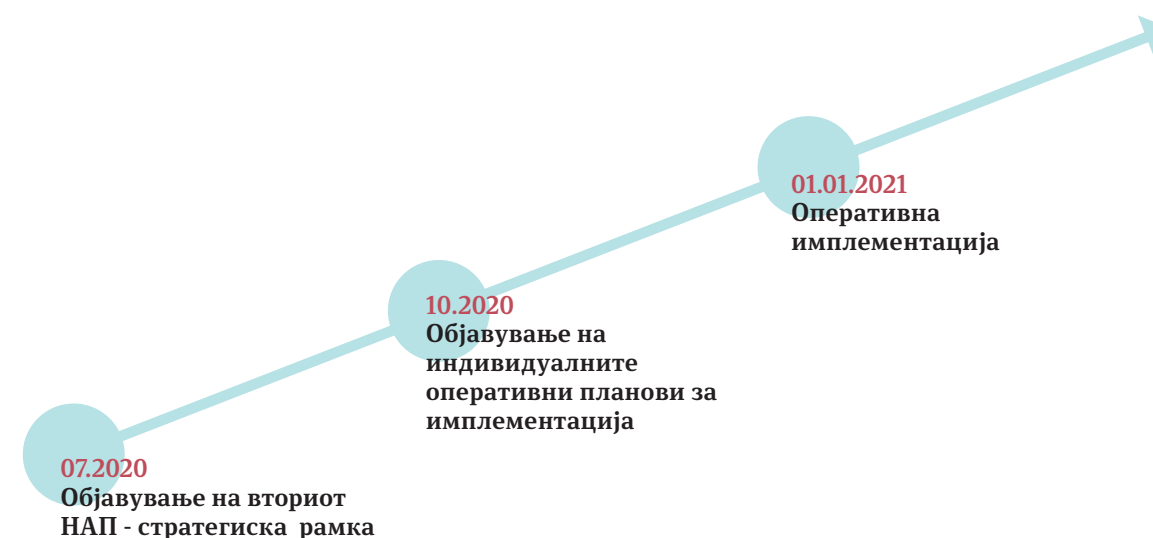
Во процесот на изготвување на вториот НАП, сите засегнати чинители имаа можност да соработуваат со Министерството за одбрана во дефинирањето на стратегиските цели, преку индивидуални и приспособени одговори, во зависност од функцијата, потребата и амбицијата.

Врз основа на насоките од стратегијската рамка на вториот НАП (Ниво1),

најдоцна до крајот на септември 2020 година, сите институции ќе треба да изработат и да објават индивидуален оперативен план за имплементација, во соработка со Министерството за одбрана. Секој план ќе биде изработен во дефиниран формат и истиот ќе опфаќа јасни резултати, ефекти, активности и работни процеси.

Потоа ќе се спроведат дополнителни меѓуресорски консултации, со цел да се обезбеди најсоодветна алокација на ресурси и постигнување на најдобри ефекти при исполнувањето на стратегиските цели.

По оваа неопходна координација, започнувајќи од јануари 2021 година ќе започне меѓуресорска транспарентна и насочена реализација на оперативните планови за имплементација, како што е предвидено во Ниво 1 и Ниво2.



Планирањето на СЦ5 на оперативно и на стратегиско ниво ќе обезбеди напоредна оперативна реализација, со цел да се осигури дека сите заинтересирани страни, вклучително и пошироката јавност, меѓународните организации и граѓанското општество, се целосно вклучени во спроведувањето на активностите и работните процеси.



КОНСУЛТАЦИИ И ВКЛУЧУВАЊЕ

Од почетокот на процесот на изготвување на стратегиската рамка, се водеше целосна, искрена и отворена дискусија со сите заинтересирани страни, со цел вториот НАП да ги содржи најдобрите информации.

Граѓанското општество и меѓународните организации учествуваа во сите консултативни работилници и беа поканети да пополнат опсежен прашалник, со цел најдобро да ја искажат својата амбиција, претпочитана методологија и посакувана крајна состојба.

Уште од почетокот беше јасно дека вториот НАП нуди можност чинителите да „сонуваат“ и да ги искажат своите искрени амбиции. Овој НАП ќе предизвика вистинска и активна промена. Се потрудивме да овозможиме што е можно поголемо вклучување и поширок консензус.

Убедени сме дека граѓанското општество и граѓаните воопшто, ќе продолжат со овој заеднички пристап и за време на имплементацијата. Ќе продолжиме да спроведуваме работилници, посети и јавни настани за да го социјализираме, збогатиме и имплементираме вториот НАП.

Ќе продолжи соработката со граѓанското општество, меѓународните организации и други национални тела со цел да се обезбеди што повеќе знаење, талент, квалификуван персонал и ресурси во

нашиот заеднички проект. Наметнавме еден сеопфатен пристап во поглед на комуникациите и вклученоста во обуките и преку СЦ 5 ќе му овозможиме на ТКМиЕ (види релевантно поглавје) да го спроведе горенаведеното што е можно поскоро.

Јасно е дека, имплементацијата нема да биде интелектуална мисија. Овој НАП ќе биде применлива и одговорна задача со реални ефекти и резултати. Очекуваме да бидеме оценети и остануваме отворени за конструктивен дијалог за поддршка со сите заинтересирани страни, со цел да ја реализираме нашата амбиција и визија.



ТЕХНИЧКИ НАСОКИ

„Кога немаш ѿлан, имаш ѿлан за неусѿех”

Винсѿон Черчил

Оперативното планирање предвидено во Ниво 2 ќе произлезе од техничките податоци дадени во продолжение, кои се однесуваат на активностите, работните процеси, среднорочните ефекти, крајните ефекти и резултатите. Министерството за одбрана ќе координира спроведување на релевантни работилници со сите засегнати институции и ќе обезбеди континуитет на резултатите преку заеднички формат за планирање. Институциите, во согласност со Ниво 2, ќе формираат тимови за планирање и ќе назначат лица за контакт со Министерството за одбрана кои ќе продолжат да соработуваат со новоформираното ТКМиЕ.

Процесот на имплементација ќе биде динамичен, креативен и насочен кон иднината. Институциите предвидени во Ниво 2 активно ќе се вклучат и во процесот на евалуација, координиран од страна на ТКМиЕ и заедно ќе придонесат кон надминување на:

- предрасудите;
- бариерите;
- стереотипите.

При изработка на индивидуалните оперативни планови за имплементација треба да се земат предвид следните седум прашања:

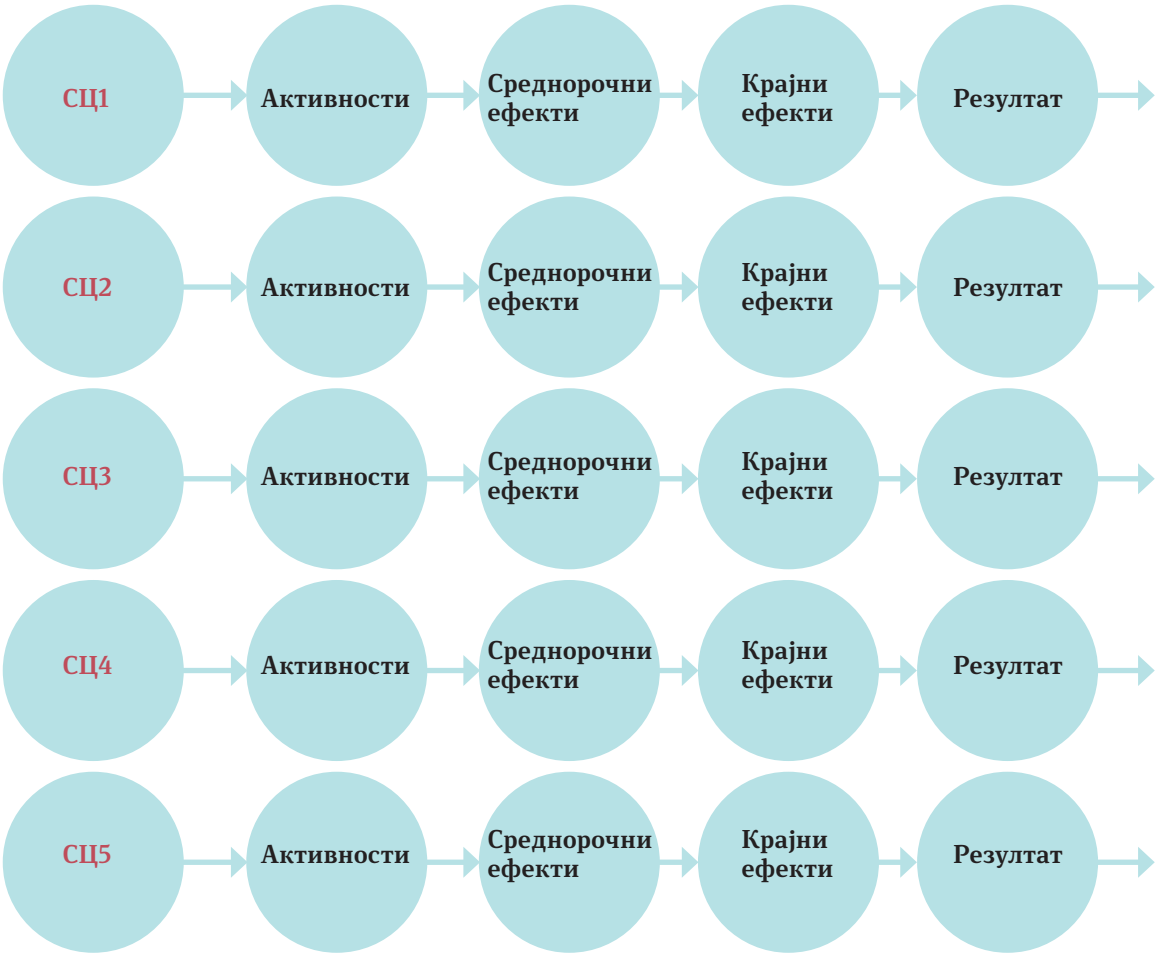
1. Каква е реалната состојба и какво влијание има?
2. Што треба да се постигне и зошто?
3. Какви ефекти треба да се постигнат и какви насоки треба да се дадат за да се развие планот?
4. На каков начин најдобро ќе се реализира секоја активност и ќе се постигне ефектот?
5. Кои ресурси се потребни за да се реализираат активностите и да се постигне ефектот?
6. Како и кога ќе се реализираат активностите и како се меѓусебно поврзани?
7. Какви контролни мерки треба да се спроведат?

Министерството за одбрана и понатаму ТКМиЕ ќе бидат на располагање да се овозможи дополнителна поддршка. Заедничкиот пристап ќе овозможи универзален метод на документирање и верификување на процесот.

Оперативните планови предвидени со Ниво 2 треба да ги адресираат следните активности, работни процеси, среднорочни и крајни ефекти и резултати коишто се јасно дефинирани во секоја од стратегиските цели, како што е подолу наведено. Горенаведеното ќе биде конечно презентирано преку усогласен

формат на известување кој ќе го изработи, координира и документира Министерството за одбрана.

Оперативните планови за имплементација предвидени со Ниво 2 ќе објаснат како, кога и зошто секој правец на делување на институциите е поврзан со стратегиската рамка на вториот НАП дефиниран во Ниво 1 и визијата и вредностите на агендата ЖМБ, како што е објаснето подолу:



СЦ1 Лидерство:

Резултат:

Одржлива и ефективна застапеност на жените на сите лидерски позиции, поддржана од соодветни усвоени и имплементирани законски и подзаконски акти, политики, структури, процеси, обука и образование.

Среднорочни ефекти:

- **Законодавство:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните законски и подзаконски акти;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Политики:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните политики;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Процеси:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните процеси;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Бихевиоралните промени/промени во однесувањето:**
 - завршна анализа за застапеноста на жените на лидерски позиции, зголемен број на жени-лидери, напредок на состојбите и прифаќање на жените-лидери.
- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - спроведени обука и програми за подигнување на свеста за родовите прашања;
 - усвоени методологија и механизми за евидентирање и известување за дискриминација врз основа на родот во институциите.

Крајни ефекти :

- **Законодавство:**
 - изменети или дополнети релевантни важечки законски и подзаконски акти во поддршка на стратегиската цел.
- **Политики:**
 - изменети или дополнети релевантни политики со цел создавање на инклузивни, ефективни, одржливи, транспарентни и еднакви услови за жените лидери.
- **Процеси:**
 - унапредени процеси или воведување на нови, со цел да се создадат инклузивни, ефективни, одржливи, транспарентни и еднакви услови за жените лидери.
- **Бихевиорални промени/ промени во однесувањето:**
 - родот не влијае на поставувањето и унапредувањето на лидерски позиции во институциите и се применуваат позитивни практики кои поттикнуваат бихевиорална промена.

- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - институциите потврдуваат дека поставувањето, унапредувањето и задржувањето на жените на лидерски позиции е прифатено и се спроведува во практика.

Работни процеси:

Законодавство:

- анализирање на релевантните законски и подзаконски акти; идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените на лидерските позиции;
- реализација на работилници за споделување на најдобрите меѓународни практики во насока на креирање иницијативи за законски измени;
- реализација на работилници со надлежните органи вклучени во законодавниот процес;
- воведување на индикатори за процена на напредокот;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативи за законски измени.

Политики:

- анализа на релевантните политики; идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените на лидерските позиции;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на политиките со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за запознавање на носителите на политики со приоритетите и идентификување и избирање на родови предводници;
- воведување на индикатори за мерење на напредокот во постигнување на ефектите;
- давање на можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни политики.

Процеси:

- анализа и споредување на процесите. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените на лидерските позиции;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со спроведувачите на процеси и избирање на родови предводници;
- развој на индикатори за мерење на напредокот во однос на ефектите;
- давање на можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни процеси.

Бихевиорални промени/ промени во однесувањето:

- анализа и споредба на работната средина. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените на лидерските позиции;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со најдобрите меѓународни практики во делот на бихевиоралните промени;

- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со носителите на бихевиоралните промени, селекција и афирмација на родовите предводници и на позитивните примери помеѓу вработените;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативите за бихевиорални промени;
- анализа на законските и подзаконските акти од аспект на бихевиоралните промени во насока на поголеми ефекти при имплементација на стратешките цели.

Културолошка свесќ и ѓрифаќање:

- реализација на работилници и обука за принципите, вредностите и примената на Резолуцијата 1325;
- реализација на работилници за презентација на стратешката рамка на вториот НАП (Ниво 1);
- запознавање на пошироката јавност со принципите и активностите и со напредокот во спроведување на вториот НАП;
- изработка на план за комуникација во согласност со Стратешката цел 5;
- давање можност на сите засегнати чинители за вклучување во иницијативи за унапредување на културолошката свесќ и прифаќањето.

СЦ2 – Вклученост:

Резултат:

Одржлива и ефективна застапеност на жените на сите позиции во општеството, поддржана од соодветни усвоени и имплементирани законски и подзаконски акти, политики, структури, процеси, обука и образование.

Среднорочни исходи:

- **Законодавство:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните законски и подзаконски акти;
 - детектирано отсуство на примена на родово сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Политики:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните политики;
 - детектирано отсуство на примена на родово сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Процеси:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните процеси;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Бихевиорални промени/ промени во однесувањето:**
 - завршна анализа за застапеноста на жените на сите позиции во општеството, зголемен број на жени на позиции, напредок на состојбите и прифаќање во општеството.
- **Културолошка свесќ и прифаќање;**
 - спроведени обука и програми за подигнување на свеста за родовите прашања;
 - усвоени методологија и механизми за евидентирање и известување за дискриминација врз основа на родот во институциите.

Крајни ефекти:

- **Законодавство:**
 - изменети или дополнети релевантни важечки законски и подзаконски акти во поддршка на стратешката цел.
- **Политики:**
 - изменети или дополнети релевантни политики со цел создавање на инклузивни, ефективни, одржливи, транспарентни и еднакви услови за жените во општеството.
- **Процеси:**
 - унапредени процеси или воведување на нови со цел да се создадат инклузивни, ефективни, одржливи, транспарентни и еднакви услови за жените во општеството.
- **Бихевиорални промени/промени во однесувањето:**
 - родот не влијае на поставувањето на жените на сите позиции во општеството и се применуваат позитивни практики кои поттикнуваат бихевиорална промена.

- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - институциите потврдуваат дека изборот, унапредувањето и задржувањето на жените на сите позиции е прифатено и се спроведува во практика.

Работни процеси:

Законодавство:

- анализирање на релевантните законски и подзаконски акти; идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените;
- реализација на работилници за споделување на најдобрите меѓународни практики во насока на креирање иницијативи за законски измени;
- реализација на работилници со надлежните органи вклучени во законодавниот процес;
- воведување на индикатори за процена на напредокот;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативи за законски измени.

Политики:

- анализа на релевантните политики и идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на политиките со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за запознавање на носителите на политики со приоритетите и идентификување и избирање на родови предводници;
- воведување на индикатори за мерење на напредокот во постигнување на ефектите;
- давање на можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни политики.

Процеси:

- анализа и споредување на процесите. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со спроведувачите на процеси и избирање на родови предводници;
- развој на индикатори за мерење на напредокот во однос на ефектите;
- давање на можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни процеси.

Бихевиорални промени/промени во однесувањето:

- анализа и споредба на работната средина. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените во општеството;

- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со најдобрите меѓународни практики во делот на бихевиоралните промени;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со носителите на бихевиоралните промени, селекција и афирмација на родовите предводници и на позитивните примери во општеството;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативите за бихевиорални промени;
- анализа на законските и подзаконските акти од аспект на бихевиоралните промени во насока на поголеми ефекти при имплементација на стратегиските цели.

Културолошка свест и прифаќање:

- реализација на работилници и обука за принципите, вредностите и примената на Резолуцијата 1325;
- реализација на работилници за презентација на стратегиската рамка на вториот НАП (Ниво 1);
- запознавање на пошироката јавност со принципите и активностите и напредокот во спроведување на вториот НАП;
- изработка на план за комуникација во согласност со СЦ 5;
- давање можност на сите засегнати чинители за вклучување во иницијативи за унапредување на културолошката свест и прифаќањето.

СЦЗ – Олеснување

Резултат:

Одржливи и ефективни услови во поддршка на различните потреби на жените и мажите, поддржани со соодветни усвоени и имплементирани законски и подзаконски акти, политики, структури, процеси, обука и образование.

Среднорочни исходи:

- **Законодавство:**
 - завршна сеопфатна анализа на релевантните законски и подзаконски акти;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Политики:**
 - завршна сеопфатна анализа на релевантните политики;
 - детектирано отсуство на примена на родово сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Процеси:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните процеси;
 - детектирано отсуство на прилагодена инфраструктура, ресурси, механизми, јазик, методологија пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Бихевиорални промени /промени во однесувањето:**
 - завршена сеопфатна анализа на состојбите и утврдено подобрување на условите за согласно специфичните потреби на жените и мажите;
- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - спроведени обука и програми за подигнување на свеста за родовите прашања;
 - усвоени методологија и механизми за евидентирање и известување за дискриминација врз основа на род во институциите.

Крајни ефекти :

- **Законодавство:**
 - изменети или дополнети релевантни важечки законски и подзаконски акти во поддршка на стратегиската цел.
- **Политики:**
 - изменети или дополнети релевантни политики со цел создавање на инклузивни, ефективни, одржливи, транспарентни и еднакви услови за жените во општеството.
- **Процеси:**
 - приспособена инфраструктура, ресурси, механизми, јазик, методологија пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Бихевиорални промени/промени во однесувањето:**
 - институциите потврдуваат дека се воспоставени соодветни услови и е постигната позитивна промена.
- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - институциите потврдуваат дека воспоставените услови се прифатени и поддржани.

Работни процеси:

Законодавство:

- анализирање на релевантните законски и подзаконски акти; идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за инклузивно учество на жените;
- реализација на работилници за споделување на најдобрите меѓународни практики во насока на креирање иницијативи за законски измени;
- реализација на работилници со надлежните органи вклучени во законодавниот процес;
- воведување на индикатори за процена на напредокот;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативи за законски измени.

Политики:

- анализа на релевантните политики и идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни услови во согласност со специфичните потреби;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на политиките со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за запознавање на носителите на политики со приоритетите и идентификување и избирање на родови предводници;
- воведување на индикатори за мерење на напредокот во постигнување на ефектите;
- давање можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни политики.

Процеси:

- анализа и споредување на процесите. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат решенија за воспоставување на соодветни услови во согласност со различните потреби;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со спроведувачите на процеси и избирање на родови предводници;
- развој на индикатори за мерење на напредокот во однос на ефектите;
- давање можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни процеси.

Бихевиорални промени /промени во однесувањето:

- анализа и споредба на работната средина. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни решенија за воспоставување на соодветни услови во согласност со различните потреби;
- реализација на работилници и усогласување на активностите за унапредување на условите со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со носителите на бихевиоралните промени, селекција и афирмација на родовите предводници и на позитивните примери во општеството;

- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативите за бихевиорални промени;
- анализа на законските и подзаконските акти од аспект на бихевиоралните промени во насока на поголеми ефекти при имплементација на стратегиските цели.

Културолошка свесќ и прифаќање:

- реализација на работилници и обука за принципите, вредностите и примената на Резолуцијата 1325;
- реализација на работилници за презентација на стратегиската рамка на вториот НАП (Ниво1);
- запознавање на пошироката јавност со принципите и активностите и напредокот во спроведување на вториот НАП;
- изработка на план за комуникација во согласност со Стратегиската цел 5;
- давање можност на сите засегнати чинители за вклучување во иницијативи за унапредување на културолошката свесќ и прифаќањето.

СЦ4 – Заштита:

Резултат:

Одржлива и ефективна заштита на жените и на мажите во сите сфери на општествениот живот, поддржана од соодветни усвоени и имплементирани законски и подзаконски акти, политики, структури, процеси, обука и образование.

Посебен акцент треба да се стави на законската регулатива и политиките, со цел да се осигури заштита на жените од влијанието на оружјето, вооружениот конфликт и сексуалното насилство и да се зајакне улогата на жените во контролата на малото и лесно оружје.

Среднорочни ефекти:

- **Законодавство:**
 - завршна сеопфатна анализа на релевантните законски и подзаконски акти;
 - детектирано отсуство на примена на родово сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на родово базирано насилство и криминал.
- **Политики:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните политики;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Процеси:**
 - завршна сеопфатна анализа на релевантните процеси, вклучувајќи и метричка процена на ефикасноста;
 - воспоставени механизми, јазик, методологија и идентификувани пропусти, пречки, начини и решенија за надминување на истите.
- **Бихевиорални промени /промени во однесувањето:**
 - завршената анализа во општеството покажува позитивни промени во однос на воспоставената заштита и намалување на родово базирано насилство и криминал.
- **Културолошка свесќ и прифаќање:**
 - спроведени обука и програми за подигнување на свеста за родовите прашања;
 - усвоени методологија и механизми за евидентирање и известување за родово базирано насилство и криминал.

Крајни ефекти :

- **Законодавство:**
 - изменети или дополнети релевантни важечки законски и подзаконски акти во поддршка на стратегиската цел.
- **Политики:**
 - изменети или дополнети релевантни политики со цел создавање на инклузивни, ефективни, одржливи, транспарентни и еднакви услови за жените во општеството.
- **Процеси:**
 - приспособена инфраструктура, ресурси, механизми, јазик, методологија, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на родово базирано насилство и криминал.

- **Бихевиорални промени:**
 - институциите потврдуваат дека системот на заштита е ефикасен и придонел кон намалување на родово базирано насилство и криминал.
- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - институциите потврдуваат дека важноста на воспоставената заштита и последиците од родово базираното насилство и криминал се прифатени и поддржани.

Работни процеси:

Законодавство:

- анализирање на релевантните законски и подзаконски акти; идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за заштита на жените и на мажите;
- реализација на работилници за споделување на искуства и усогласување на регулативата со најдобрите меѓународни практики во областите безбедност и правда;
- реализација на работилници со надлежните органи вклучени во законодавниот процес;
- воведување на индикатори за процена на напредокот;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативи за законски измени.

Политики:

- анализа на релевантните политики и идентификување на недостатоците, со цел да се обезбеди најсоодветна заштита;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на политиките со најдобрите меѓународни практики;
- реализација на работилници за запознавање на носителите на политики со приоритетите и идентификување и избирање на родови предводници;
- воведување на индикатори за мерење на напредокот во постигнување на ефектите;
- давање можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни политики.

Процеси:

- анализа и споредување на процесите. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат решенија за воспоставување на соодветна заштита;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со најдобрите меѓународни во областите безбедност и правда;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со спроведувачите на процеси и избирање на родови предводници;
- развој на индикатори за мерење на напредокот во однос на ефектите;
- давање можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни процеси.

Бихевиорални промени /промени во однесувањето:

- анализа и споредба на работната средина. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни решенија за воспоставување на соодветна заштита;

- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на механизмите за заштита;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со носителите на бихевиоралните промени, селекција и афирмација на родовите предводници и на позитивните примери во општеството;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативите за бихевиорални промени;
- анализа на законските и подзаконските акти од аспект на бихевиоралните промени во насока на поголеми ефекти при имплементација на стратемиските цели.

Културолошка свест и прифаќање:

- реализација на работилници и обука за принципите, вредностите и со примената на Резолуцијата 1325;
- реализација на работилници за презентација на стратемиската рамка на вториот НАП (Ниво1);
- запознавање на пошироката јавност со принципите и активностите и напредокот во спроведување на вториот НАП;
- изработка на план за комуникација во согласност со Стратемиската цел 5;
- давање на можност на сите засегнати чинители за вклучување во иницијативи за унапредување на културолошката свест и прифаќањето.

СЦ5 – Комуникација, образование и обука (КОО)

Резултат:

Ефективна, одговорна и одржлива комуникација, образование и обука за родовите прашања во сите сфери на општествениот живот, целосно интегрирана и усогласена со стратемиските цели 1-4.

Среднорочни ефекти:

- **Законодавство:**
 - завршена сеопфатна анализа на стратегиите за комуникација, образование и обука;
 - соодветно адресирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик и адресирани идентификувани недостатоци, пропусти и пречки преку КОО.
- **Политики:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните политики за комуникација;
 - детектирано отсуство на примена на родово-сензитивен јазик, идентификувани недостатоци, пропусти, пречки, како и начини и решенија за надминување на истите.
- **Процеси:**
 - завршена сеопфатна анализа на релевантните процеси, вклучувајќи и метричка процена на ефикасноста;
 - воспоставени механизми, јазик, методологија и идентификувани пропусти, пречки, начини и решенија за надминување на истите.
- **Бихевиорални промени/промени во однесувањето:**
 - завршената анализа на КОО покажува позитивни промени во однос на воспоставување на транспарентно опкружување за жените и мажите.
- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - спроведени соодветни и сеопфатни програми за КОО и подигната свест;
 - подготвена, промовирана и имплементирана консултативна методологија за евидентирање и известување за институционалната родова пристрасност во рамките на комуникацијата, образованието и обуката.

Крајни ефекти :

- **Законодавство:**
 - изменети или дополнети релевантни важечки законски и подзаконски акти за КОО, во поддршка на стратемиската цел.
- **Политики:**
 - изменети или дополнети релевантни политики со цел ефективни, одржливи, транспарентни КОО во општеството.
- **Процеси:**
 - изменети или дополнети релевантни процеси, инфраструктура, ресурси и механизми со цел ефективни, одржливи, транспарентни КОО во општеството.

- **Бихевиорални промени:**
 - институциите потврдуваат дека КОО, кои имаат родово-сензитивен пристап, имаат воспоставено соодветни стратегии во поддршка на позитивни промени.
- **Културолошка свест и прифаќање:**
 - институциите потврдуваат дека важноста на КОО е разбрана, поддржана и е со родово-сензитивен пристап.

Работни процеси:

Законодавство:

- анализирање на релевантните законски и подзаконски акти; идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни решенија за имплементација на КОО;
- реализација на работилници за споделување на искуства и усогласување на регулативата со најдобрите меѓународни практики за КОО;
- реализација на работилници со надлежните органи вклучени во законодавниот процес;
- воведување на индикатори за процена на напредокот;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативи за законски измени.

Политики:

- анализа на релевантните политики и идентификување на недостатоците, со цел да се обезбедат соодветни КОО од областа на родовите прашања;
- реализација на работилници за споделување на најдобри практики и меѓународни искуства од областа на КОО и нивна хармонизација со политиките;
- реализација на работилници за запознавање на носителите на политики со приоритетите за КОО и идентификување и избирање на родови предводници;
- воведување на индикатори за мерење на напредокот во постигнување на ефектите;
- давање можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни политики.

Процеси:

- анализа и споредување на процесите. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат соодветни КОО;
- реализација на работилници за споделување на искуства од областа на еднаквите можности и хармонизација на процесите со КОО;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со спроведувачите на процеси и избирање на родови предводници;
- развој на индикатори за мерење на напредокот во однос на ефектите;
- давање можност на сите чинители да информираат или да поддржат развој на афирмативни процеси.

Бихевиорални промени /промени во однесувањето:

- анализа и споредба на работната средина. Идентификување на недостатоците со цел да се обезбедат најсоодветни КОО од областа на родовите прашања;

- реализација на работилници за споделување на најдобри практики и меѓународни искуства и хармонизација на КОО од областа на родовите прашања;
- реализација на работилници за усогласување на приоритетите на чинителите со носителите на бихевиоралните промени, селекција и афирмација на родовите предводници и на позитивните примери во општеството;
- вклучување на сите засегнати чинители во иницијативите за бихевиорални промени;
- анализа на законските и подзаконските акти од аспект на бихевиоралните промени во насока на поголеми ефекти при имплементација на стратегиските цели.
- анализа на апликацијата на КОО од областа на родовите прашања при измените и дополнувањата на легислативата, политиките и процесите, со цел да се постигне поголема ефикасност на исходите на стратегиските цели.

Културолошка свесќ и прифаќање:

- реализација на работилници и обука за принципите, вредностите и примената на Резолуцијата 1325;
- реализација на работилници за презентација на стратегиската рамка на вториот НАП (Ниво 1) и пристапот кон КОО;
- запознавање на пошироката јавност со принципите, активностите и со напредокот во спроведување на вториот НАП;
- спојување на оперативниот план (Ниво 2) со Стратегиската цел 5, во насока на најдобра комуникација на очекуваните резултати;
- давање можност на сите засегнати чинители за вклучување во иницијативи за унапредување на културолошката свесќ и прифаќањето.





ЗАЕДНИЧКИ ФОРМАТ НА ПЛАНИРАЊЕ

ТКМиЕ ќе изработи унифициран образец за планирање за институциите вклучени во Ниво 2, со што ќе се овозможи синергија на планирањето и меѓуресурска координација на ресурсите, амбицијата и крајните резултати.





Свесни сме дека нашата амбиција е голема но, исто така, 2020 година дава и многу можности.

Република Северна Македонија сега е полноправна членка на НАТО и како контрибутор во меѓународните мисии е особено ценета. Се стремиме да станеме членка во Европската унија. Младите очекуваат позитивни промени, а нашата економија забрзано расте.

Наша обврска е да го искористиме целокупниот потенцијал, а жените и мажите мора да бидат обединети при постигнувањето на овој смел потфат.

Ни претстои уште многу работа, со многу засегнати страни и чинители и големи амбиции што, всушност, е премногу за да се опфати само со еден документ. Затоа го прифативме принципот на делегирање на надлежности. Поставивме широки стратегиски цели. Обврската за имплементација им ја доделуваме на експертите во рамките на секоја надлежна институција, но координацијата ќе продолжи централизирано за да се

обезбеди одржлив пристап во исполнувањето на мисијата од стратегиската рамка од Ниво 1.

Вториот НАП 2020–2025 на Република Северна Македонија ќе послужи како насочувач за постигнување на националната визија за општество кое гледа на родовата еднаквост, вклучувањето и транспарентноста, како на нешто што се подразбира и ќе биде пример за успешна имплементација на визијата и на вредностите на Резолуцијата 1325 „Жени, мир и безбедност“.

Овој НАП е само еден чекор... но, секое патување започнува со првиот чекор...

