

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

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

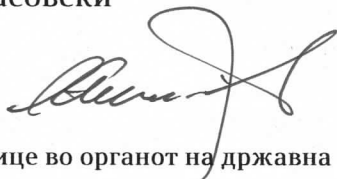
Орган на државна управа (назив)	МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ
Изработил (име, презиме и функција)	Владанка Шиндева – Генерален советник за управување со човечки ресурси во Кабинет на министерот
Период на известување	01.01.2020-31.12.2020
Датум на поднесување на извештајот	март 2021 година

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Датум, _____

Име и презиме
Министер за внатрешни работи
Оливер Спасовски

Потпис



(Одговорно лице во органот на државна управа)

Датум на прием на извештајот во Министерство за труд и социјална политика

Име 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 НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ:

2.1. Преземени основни и посебни мерки согласно чл. 5, 6 и 7 од ЗЕМ (заокружете)

- A) Позитивни
- ✓ Б) Охрабрувачки
- ✓ В) Програмски

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

- ✦ Зголемување на стручноста во постапувањето од родово сензитивен аспект.
- ✦ Имплементирање на родовиот концепт во постапките за селекција на кадри преку примена на правни прописи за селекција при прием на кандидати за основна обука за полицаец во МВР, кои се родово сензитивни особено во делот за исполнување на критериумите за моторички способности;
- ✦ Имплементирање на родовиот концепт во Одделот за специјални полициски операции, преку примена на правни прописи за проверка на физичката подготвеност на полициските службеници во Единицата за специјални задачи и Единицата за брзо распоредување;
- ✦ Обезбедување на еднакви можности на жените и мажите во стручното усовршување преку водење на родово-разделени податоци за евиденција на стручните усовршувања на вработените и слушателите на основна обука за полицаец, како и охрабрување за номинирање на учеснички од женски пол на разни видови на стручни усовршувања;
- ✦ Подигање на родовата свест во Министерството за внатрешни работи преку менторска програма за подигање на родовата еднаквост со поддршка на ОБСЕ.

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

- ✦ Водење на родово-разделени статистички податоци за учесници на разни видови на стручни усовршувања. При тоа, во текот на 2020 година 87,08% учесници на стручни усовршувања биле мажи, а 12,92% биле жени учеснички.
- ✦ Во текот на 2020 година во Центарот за обука при Министерството за внатрешни работи се спроведуваше основна обука за полицајци. На обуката се упатени 83,53% мажи и 16,47% се жени. Со кандидатите за полицаец кои успешно ќе ја завршат основната обука, во текот на 2021 година Министерството за внатрешни работи ќе склучи Договор за вработување.
- ✦ Во наставната програма за Основна обука за полицаец континуирано се инкорпорираат теми кои имаат за цел зголемување на стручноста во постапувањето од родово сензитивен аспект. Исто така во дел од наставната програма за Основна обука за полицаец во поглавјето Етичко однесување и почитување на човековите права при полициско постапување се инкорпорирани

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 група 24-49 години опфатени со Активните програмии 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

теми кои имаат за цел зголемување на стручноста во постапувањето од родово сензитивен аспект. Овие теми во зависност од потребите се адаптираат и за континуирани обуки на вработените во министерството.

- ✚ Во 2018 и 2019 година во Министерството за внатрешни работи со поддршка на ОБСЕ успешно се реализираше менторска програма чија цел беше да се овозможи создавање на концепт на меѓусебна поддршка на жените преку споделување на знаења и искуства, јакнење на солидарноста, промоција на добри примери, вмрежување и јакнење на жените во МВР. Во 2020 година со цел продолжување на менторската програма и за опфаќање на што поголем број на вработени во Министерството, по предлог на ОБСЕ, Бирото за јавна безбедност ја презема Програмата под своја сопственост. Предвидено е менторската програма да се спроведува и понатаму во рамките на Бирото за јавна безбедност со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

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

- Прирачник за обезбедување на родово сензитивни услуги за поддршка на лицата кои претрпеле семејно насилство;
- Табеларен преглед на реализирани стручни усовршување од областа на родова застапеност за 2020 година.

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:

- ✚ Следење на родовата и правичната застапеност;
- ✚ Зајакнат капацитет на институциите од безбедносниот сектор за човекови права и спречување на сексуално и родово насилство и сексуална експлоатација и злоупотреба;
- ✚ Соработка со Министерството за одбрана во изработката на НАП по резолуција 1325.

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

- ✚ Во стратешкиот план на Министерството за внатрешни работи 2019-2021 во програмата „Унапредување на заедничките функции во МВР“ предвидена е Потпрограма „УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ“. Во оваа потпрограма предвидено е следење на родовата и правичната застапеност. Имено, Програмата „Унапредување на заедничките функции на МВР“, произлегува од Стратешките приоритети на Владата „Р.Северна Македонија – членка на НАТО и ЕУ“ и „Јакнење на владеење на правото преку непристрасно и недискриминирачко спроведување на законите, изградба на независни институции и функционален систем на локална самоуправа“, односно приоритетните цели: „Унапредување на националните капацитети и способности во насока на постигнување на поголема интер-оперативност со силите на земјите членки на НАТО“, „Промовирање на европските вредности во процесот на пристапување во ЕУ преку транспарентност и зајакнување на соработката со граѓанскиот сектор и академската заедница“, „Подобрување на стручноста, ефикасноста отчетноста и транспарентноста на јавната администрација и создавање на услужно ориентирани институции со примена на нови технологии,

стандарди за квалитет и мерки за сајбер безбедност“, „Унапредување на родовата еднаквост на сите области од општественото живеење и вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките и буџетите“ и „Унапредување на човековите права и создавање институционални капацитети за нивна ефикасна заштита“;

- ✚ Во 2020 година од страна на Бирото за јавна безбедност се реализираа повеќе обуки на тема: “Обезбедување родово-сензитивни услуги за поддршка на лицата кои претрпеле семејно насилство“ на која присуствувале 13,73% жени и 86,27% мажи.

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

- ✚ Статистички податоци на вработени во министерството (родово-разделени);
- ✚ Статистички податоци за спроведени обуки и број на слушатели (родово-разделени);
- ✚ Податоци за спроведени обуки од областа на родови прашања;
- ✚ Број на обучени менторки и менторини.

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

/

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?

- ✚ Со оглед на пандемијата на корона вирусот-Ковид 19, најголемиот број на активности за соработка најпрвин беа прекинати, а потоа реализирани преку он-лајн платформи.

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)

- ✚ Базата на податоци за човечки ресурси е родово разделена. При тоа, во Министерството за внатрешни работи 19,81% се жени, а 80,19% се мажи;
- ✚ Базата на податоци за водење на персонална евиденција на вработените во МВР има можност за водење на податоци за правичната застапеност вработените и тоа родово разделени. Па така, во МВР процентауалниот износ на вработените врз основа на правична и полова застапеност е следната:
 - 58,41% мажи македонци, 16,91% жени македонки,
 - 18,63% мажи албанци, 2,02% жени албанки,
 - 0,95% мажи турци, 0,19% жени турчинки,
 - 1,11 % мажи срби, 0,33% жени србинки,
 - 0,14% мажи власи, 0,08% жени влаинки,
 - 0,53% мажи роми, 0,13% жени ромки,
 - 0,42% мажи останати и 0,16% жени останати.

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.

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

- ✦ Промовирање и унапредување на еднакви можности преку вклучување на родовата перспектива во стратешките документи и правни акти;
- ✦ Подигнување на родовата свест на вработените во Министерството;
- ✦ Е-достапност за активности во врска со родовата еднаквост во министерството;
- ✦ Реализација на континуирана обука “Обука за професионалци за родово сензитивно обезбедување на услуги на жртвите”;
- ✦ Активности на Националната комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција, вклучувајќи ја и Task Force едницата за организиран криминал.

б) Реализирани активности

- ✦ Постојано надополнување на делот за “родова еднаквост“ на официјалната WEB страна на Министерството www.moi.gov.mk;
- ✦ Реализирани обуки по Прирачник за обука за професионалци за родово сензитивно обезбедување на услуги на жртвите. Во 2020 година оваа обука ја поминале 335 полициски службеници од кои 46 жени и 289 мажи;
- ✦ Имплементирање на родовиот концепт во Одделот за специјални полициски операции, преку примена на правни прописи за проверка на физичката подготвеност на полициските службеници во Единицата за специјални задачи и Единицата за брзо распоредување кои се родово сензитивни;

в) Индикатори за мерење успешност

- ✦ број на спроведени обуки;
- ✦ родово-разделени податоци за слушатели на обука;

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

- ✦ од Буџетот на Министерството за внатрешни работи;
- ✦ врз основа на меѓусебни договори за соработка;
- ✦ донации од меѓународни партнери.

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?

Во актот за систематизација на работните места во МВР, надлежностите и задачите на координаторот и заменик координаторот не се конкретно утврдени.

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:

а) координатор за еднакви можности

б) заменик координатор за еднакви можности

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 :

По завршување на секој вид на стручно усовршување, учесникот задолжително поднесува службена белешка во која се наведува кратка содржина од усовршувањето, стекнатите знаења, како и препораки и сугестии. Службената белешка се доставува до сите релевантни организациски единици и раководители.

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

5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни?

6. ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ:

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

Во определен број на случаи, координаторот и заменик координаторот за еднакви можности воопшто не се информирани за определени активности што се спроведуваат, а го опфаќаат родовиот концепт.

Во повеќе наврати задачите од МТСП, координаторот и заменик координаторот директно ги добиваат по електронски пат, а за истото не се запознаени раководните работници во институцијата (Министер, Директор на БЈБ). Во задачите добиени од МТСП најчесто се бараат одговори со многу краток рок, а за истите потребно е да се консултираат работници кои директно се вклучени во проблематиката (пр.инспектори од областа на семејно

насилство, инспектори од областа на трговија со луѓе и сл.). За овие консултации треба да бидат информирани и одобрени од Министерот или Директорот на БЈБ за што дополнително се губи од времето и често се пробива рокот за одговор. Предлагаме, сите акти за одговор најпрво да се доставуваат до Кабинетот на министерот и одтаму да се делегираат за одговор.

6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса

6.3. Наведете примери за научени лекции

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.)

Вклучување на принципите на родова еднаквост при изработка на стратешките планови односно имплементирање на ново донесените упатства за изработката на стратешките планови и годишните планови за работа.

Зајакнување на институционалните механизми и градење на капацитети за вклучување на родовата перспектива во креирање на програми и политики и соодветни буџети.

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

Систематизирање на конкретно работно место “координатор за еднакви можности“ чии работни задачи ќе бидат поврзани исклучиво само со промовирање на родовиот концепт во цело Министерство.

Промена на образецот за Годишен извештај на органите на државната управа за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите (треба да е поедноставен и попрегледен)

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