

РОДОВО БУЏЕТСКА ИЗЈАВА

1. Податоци за избраната Програма

Име на програмата:

Центар за обука

Сектор (организациона единица) надлежен за спроведување на програмата:

Центар за обука

Вид на програмата

Хоризонтална

Вертикална

Како програмата е поврзана со Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020:

Поаѓајќи од Универзалната декларација за правата на човекот со која се забранува дискриминација по било која основа и на секој човек му се гарантираат основните права, Уставот на Република Македонија ги гарантира основните слободи и права на човекот и граѓанинот и утврдува дека граѓаните во Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од пол, раса, боја на кожа, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотна и општествена положба.

Во насока на гарантирање на овие права е донесен и Законот за еднакви можности на жените и мажите со кој се предвидува обврска за сите органи на државната управа и други носители на централно и локално ниво меѓу кои и на Министерството за внатрешни работи, преку законски востановени механизми да го овозможи почитувањето на овие загарантирани права.

Согласно Законот е донесена Стратегијата за родова еднаквост со која во поглавјето 2.1. Човекови права/недискриминација се предвидува дека: Унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост е трајна задача на сите општествени чинители во Република Македонија.

Краток осврт на програмата:

Преку буџетската програма 30 - Центар за обука во рамките на Министерството за внатрешни работи во Центарот за обука, се реализираат голем број на обуки и тоа: обука на приправник, основна обука на полицаец, обуки за оспособување на работник за самостојно вршење работите, континуирани обуки со цел креирање на современа полиција согласно европските стандарди. Покрај наведените обуки во Центарот се спроведуваат и специјалистички обуки по барање на организациските единици во Министерството, а врз основа на извршената анализа на потребите од обука.

Обуките во Центарот за обука се планирани врз основа на претходно изготвени наставни програми и планови во соработка со организационите единици надлежни за управување со човечките ресурси.

2. **Анализа на состојбата** (објаснете кои се родово релевантните прашања во секторот/областа опфатен/а со програмата и кои фактори придонесуваат кон родово нееднаквост)

Согласно Стратешкиот план на Министерството за внатрешни работи 2015-2017 година, мисија на Министерството за внатрешни работи е да обезбеди законита, стручна и транспарентно ориентирана институција, која штитејќи ги слободите и правата на граѓаните, ќе овозможи внатрешна безбедност и сигурност на граѓаните во државата. Министерството за внатрешни работи е организација со изграден модел според европските стандарди со висок углед во јавноста, способна да развива брз и ефикасен одговор на сите можни видови на предизвици. Како институција со изградена хиерархија, дисциплина, висока култура, свест и традиција, силно ги почитува, ги негува и надградува овие вредности кои се обезбедуваат со правилен развој и менаџирање со човечките ресурси.

Обуките на вработените претставуваат значаен сегмент во целиот систем на градење стручен, компетентен кадар спремен да одговори успешно на сите задачи и да ги исполни активностите кои се дел од функцијата на министерството. Обуката сфатена како начин за подобрување на компетенциите на вработените со цел да се постигнат работните цели и да се подобри изведбата на работното место, доведува до подобрување на капацитетите на вработените жени и мажи и претставува средство за унапредување и задржување на кадрите во организацијата. Грижата за вработените и за нивниот развој претставува стратешки аспект на обуката.

За реализираните обуки Министерството за внатрешни работи води електронска евиденција на извршени обуки поодделно за секој вработен. Во врска со евиденцијата за основна обука за полицаец се располага со податоци родово разделени за кандидати кои се упатени на основна обука, кандидати кои успешно ја завршиле основната обука за полицаец и кандидати кои склучиле Договор за вработување на работно место полицаец со Министерството согласно утврдената потреба објавена на јавниот оглас.

И во таа насока во врска со огласот за вработување на министерството за работно место полицаец од 2012 година потпишан е Договор за основна обука за полицаец и упатени се на обука 330 лица од кои 286 мажи и 44 жени. Договор за вработување потпишале 300 лица од кои 257 мажи и 43 жени. По огласот за вработување за работно место полицаец од 2013 година потпишан е Договор за основна обука за полицаец и упатени се на обука 440 лица од кои 357 мажи и 83 жени. Договор за вработување потпишале 438 лица од кои 357 мажи и 81 жена.

Врз основа извршената анализа и податоците со кои се располага и досегашните искуства може да се заклучи дека клучен индикатор за определување на структурата на учесниците на обуката е карактерот и специфичноста на обврските и надлежностите на одредени организациски единици на Министерството за внатрешни работи, од што зависи и застапеноста на припадниците на женскиот и машкиот пол. Имајќи го во предвид наведеното, интересот за обуки на вработените во министерството е условен од карактерот и видот на обуката.

3. Предложени интервенции (наведете ги интервенциите кои сметате дека ќе ги намалат родовите нееднаквости во секторот/областа)

- Да се воведат тема во наставна програма на Центарот за обука за родова еднаквост
- Да се спроведат посебна обука за подигање на свеста за еднаквите можности за приправниците полицајци и полицајки
- Да се води евиденција на слушатели за обука за вработените, родово разделени
- Да се спроведат анкета за специфични потреби за обука на вработени жени/ мажи во Министерството за внатрешни работи

4. Очекувани резултати од програмата (опишете низ кои практични чекори ќе ги постигнете резултатите кои ќе обезбедат подобри можности и за жените и за мажите во имплементацијата на програмата и како постигнувањето на тие резултати ќе помогне во унапредување на еднаквоста).

Системот на обука на вработените жени и мажи во Министерството за внатрешни работи треба да се стреми кон формирање на високо компетентни посветени на работата вработени како дел од вкупниот придонес во развојот на човечките ресурси на Министерството за внатрешни работи. Во таа насока треба да се обезбеди правилно насочување на вработените во нивниот кариерен развој преку изготвена стандардна оперативна процедура за планирање, спроведување и евалуација на обуката.

Центарот за обука да биде препознаен како клучен носител на системот на обука на вработените во Министерството за внатрешни работи, со современ стил на реализација на обуки засновани врз компетенции, комплетно екипиран со сертифицирани обучувачи.

Менаџерскиот кадар на сите нивоа во Министерството континуирано да се остречува и обучува со цел поефикасно и побрзо справување со професионалните предизвици и управување со човечките ресурси. Вработените во Министерството да ги штитат и почитуваат слободите и правата на граѓаните и да го спроведуваат концептот на еднакви можности и правична застапеност по сите основи, со висока посветеност во работата, интегритет, професионалност, еднаквост и правичност во дејствувањето.

5. Аутпут индикатори

- број на одржани обуки
- изготвени наставни програми за обуки на теми за родова еднаквост
- број на учесници на обуката жени/мажи
- број на печатени брошури за промоција на родова еднаквост и подигање на свеста за еднаквите можности

6. Буџет на програмата/извор на средствата

Буџетот на Министерството за внатрешни работи
Донации од домашни и странски партнери

МИНИСТЕР
ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ
Оливер Спасовски



